

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUSU ALTERNATIF NUSANTARA JAKARTA BARAT

Ilham Anwari <sup>1</sup>, Yhonanda Harsono <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> [iilhamanwari65@gmail.com](mailto:iilhamanwari65@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> [dosen00297@unpam.ac.id](mailto:dosen00297@unpam.ac.id)

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of PT employees. Nusantara Alternative Milk, West Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 30 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression  $Y = 4.258 + -0.036X_1 + 0.941X_2$ . The results of the correlation coefficient test from 30 research respondents show that the multiple correlation coefficient of 0.918 is at the level of 0.800 - 1.000, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong, and the results of the coefficient of determination test for work environment and work discipline variables have an influence of 83.1% on employee performance at PT Nusantara Alternative Milk, West Jakarta. This is proven by the results of the work environment hypothesis test, which obtained a t value of  $0.405 < t \text{ table } 1.791$  and is strengthened by a value of p value  $< \text{Sig. } 0.05$  or a significance value  $< 0.05$  ( $0.689 > 0.05$ ), so the hypothesis explaining  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. it can be concluded that partially work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Susu Alternative Nusantara West Jakarta, work discipline obtained a value of tcount  $12.137 > t \text{ table } 1.791$  and is strengthened by a value of p value  $< \text{Sig. } 0.05$  or a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), then the hypothesis explaining  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. it can be concluded that partially work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Nusantara Alternative Milk, West Jakarta. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the Fcount value ( $77.724 > F \text{ table } 3.35$ ) and reinforced by the significance value  $< 0.00$  ( $0.000 < 0.05$ ). then the hypothesis explaining  $H_{03}$  is accepted and  $H_{a3}$  is rejected. Thus, it can be said that the work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance at PT Nusantara Alternative Milk, West Jakarta. This means that there is a significant influence simultaneously between the work environment ( $X_1$ ) work discipline ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) of PT Nusantara Alternative Milk, West Jakarta*

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 30 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Berdasarkan hasil regresi linear berganda  $Y = 4.258 + -0.036X_1 + 0.941X_2$ . Hasil uji koefisien korelasi dari 30 responden penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda 0.918 berada pada tingkat 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat, dan hasil uji koefisien determinasi variabel

lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 83.1% terhadap kinerja karyawan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis lingkungan kerja diperoleh nilai thitung  $0.405 < t_{tabel} 1.791$  dan diperkuat oleh nilai  $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,689 > 0,05$ ) maka hipotesis menjelaskan  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat, disiplin kerja diperoleh nilai thitung  $12.137 > t_{tabel} 1.791$  dan diperkuat oleh nilai  $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis menjelaskan  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung ( $77.724 > F_{tabel} 3.35$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,00$  ( $0,000 < 0,05$ ). maka hipotesis menjelaskan  $H_03$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat. Arti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat.

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

## 1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman tidak hanya menciptakan suasana kondusif, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap produktivitas, keselamatan kerja, dan kepuasan karyawan. Beberapa aspek penting dari lingkungan kerja meliputi: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, pemilihan warna ruang, kelembaban, fasilitas kerja, serta hubungan kerja antarpegawai.

Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat belum sepenuhnya memenuhi standar ideal. Beberapa area menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kondisi lingkungan kerja yang ideal (standar) dengan realitas kondisi di lapangan berdasarkan tujuh indikator penting.

Merupakan sebuah perusahaan Principal Susu Alternatif yang berbahan dasar OAT, yang di import dari Mongolia. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat, masih terdapat beberapa permasalahan pada lingkungan kerjanya seperti table berikut

Tabel 1.1  
Data Mengenai Lingkungan Kerja  
Pada PT Susu Alternatif Nusantara  
Tahun 2023

No	Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi Standar	Kondisi di Lapangan	Keterangan
1	Pencahayaan	Pencahayaan alami dan buatan cukup, tidak silau atau terlalu redup	Ruang kerja redup di beberapa area, penerangan lampu tidak merata	Karyawan merasa mudah lelah dan menurunnya fokus kerja
2	Sirkulasi Udara	Ventilasi atau AC berfungsi baik, sirkulasi udara lancar	AC sering rusak, ventilasi minim di ruang produksi	Udara pengap, menyebabkan karyawan cepat lelah
3	Kebisingan	Ruangan tenang, kebisingan di bawah batas aman industri	Mesin produksi menghasilkan suara keras, tidak ada peredam suara	Suara bising mengganggu konsentrasi dan komunikasi
4	Penggunaan Warna	Warna dinding netral atau cerah untuk meningkatkan mood kerja	Warna dominan gelap (abu dan coklat tua)	Memberi kesan suram dan tidak semangat
5	Kelembaban	Udara lembab stabil (40–60%), sesuai standar kesehatan kerja	Kelembaban tinggi di ruang penyimpanan dan produksi	Peralatan cepat berkarat, karyawan merasa tidak nyaman
6	Fasilitas Kerja	Kursi dan meja ergonomis, alat kerja lengkap dan dalam kondisi baik	Beberapa meja tidak layak, kursi rusak, peralatan tidak selalu tersedia	Produktivitas terganggu, potensi cedera ringan meningkat
7	Hubungan Kerja	Hubungan antarpegawai harmonis, komunikasi lancar, kerja sama baik	Hubungan antarbagian cenderung individual, koordinasi lemah	Menyebabkan keterlambatan kerja tim dan miskomunikasi

Sumber: PT Susu Alternatif Nusantara (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, hasil perbandingan antara kondisi lingkungan kerja yang ideal dan kondisi aktual di PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa. Kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna ruang, kelembaban, dan fasilitas kerja, masih jauh dari standar ideal. Hal ini berpotensi menurunkan kenyamanan, efisiensi, serta keselamatan kerja karyawan. Kondisi non-fisik, yaitu hubungan kerja antarpegawai, juga menunjukkan adanya hambatan dalam kolaborasi dan komunikasi antarbagian. Kelemahan ini dapat berdampak langsung pada keterlambatan proses produksi dan distribusi. Jika tidak segera ditangani, kondisi lingkungan kerja yang bermasalah ini akan memperbesar risiko stres kerja, absensi

meningkat, penurunan produktivitas, dan loyalitas karyawan yang menurun. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan lingkungan kerja secara menyeluruh oleh manajemen PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat, mulai dari perbaikan fasilitas fisik, pemeliharaan rutin, hingga pelatihan dan penguatan hubungan antarpegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif.. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan, kondisi lingkungan yang tidak baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat kerja, dating terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu baik para karyawan tentunya akan bersemangat dalam bekerja, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target (Nanda dkk, 2022).

Tabel.1.2  
Data Kehadiran Karyawan  
PT Susu Alternatif Nusantara  
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah karyawan	Hadir	Sakit	Izin	Alfa	Keterangan
1	Januari	28	372	11	8	1	5.4%
2	Februari	29	560	18	2	1	4.%
3	Maret	30	537	12	19	0	5.7%
4	April	30	613	17	0	3	3.2%
5	Mei	29	551	5	0	0	1%
6	Juni	32	647	13	0	0	2%
7	Juli	34	693	9	0	0	1.2%
8	Agustus	34	694	10	0	0	1.4%
9	September	34	802	8	0	0	1%
10	Oktober	34	755	10	0	0	1.3%
11	November	34	730	10	0	0	1.3%
12	Desember	34	732	29	0	0	4.%
Jumlah		7.686	149	39	4	-	

Sumber: PT Susu Alternatif Nusantara (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat karyawan yang tidak masuk kerja paling banyak yaitu terjadi pada bulan Maret 2023. Dengan jumlah karyawan yang sakit sebanyak 12 orang, izin 19 orang, dan alpa 0 orang. Dilihat dari tabel di atas bahwa faktor kedisiplinan seseorang karyawan masih rendah dari segi kehadiran di tempat kerja, dan diduga karena rendahnya kehadiran karyawan ini mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan  
PT Susu Alternatif Nusantara  
Tahun 2023

Bulan	Target Penjualan	Tercapai	Rata-rata Kinerja (%)
Januari	4.519.800.000	4.080.633.102	90%
Februari	4.384.800.000	3.609.805.039	82%
Maret	4.687.200.000	3.707.890.810	79%
April	4.698.000.000	3.929.755.658	84%
Mei	5.189.400.000	4.323.514.813	83%
Juni	4.698.000.000	3.870.241.756	82%
Juli	4.854.600.000	4.227.689.600	87%
Agustus	4.854.600.000	3.589.472.994	74%
September	4.698.000.000	2.781.948.364	59%
Oktober	5.022.000.000	3.097.280.408	62%
November	4.860.000.000	3.073.816.421	63%
Desember	5.189.400.000	3.362.784.867	65%

Sumber: PT Susu Alternatif Nusantara (2023)

Pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat, mengindikasi pencapaian kinerja yang belum tercapai yang dapat dilihat dari persentasi pencapaian bulan Januari mendapatkan 90%, bulan Februari mencapai 82%, bulan Maret mencapai 79%, bulan April mencapai 84%, bulan Mei mencapai 83%, Bulan Juni mencapai 82%, bulan Juli mencapai 87%, bulan Agustus mencapai 74%, bulan September mencapai 59%, bulan oktober mencapai 62%, bulan November mencapai 63%, Bulan Desember mencapai 65% . dapat dilihat dari table diatas bahwa Target tidak pernah tercapai di tahun 2023

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2020:1) bahwa “manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia”. Menurut Firmansyah (2020:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Afandi (2020:03) “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang secara efisien dan efektif mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Hamali (2020:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut Kasmir (2021:6) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, pengembangan, pemberian

kompensasi, karir, keselamatan, dan Kesehatan kerja, menjaga hubungan industrial sampai pemutusan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut Afandi (2020:65) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Enny (2021:56-57) "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja dalam suatu perusahaan". Kemudian menurut Darmadi (2020:242) "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain".

Menurut Esthi dan Marwah (2020:132) "Disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan melalui tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta mentaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan". Lalu menurut Afandi (2020:12) berpendapat bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut Sutrisno (2020:89) menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis atau tidak tertulis"

Menurut Busro (2020:89) "kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum". Menurut Afandi (2020:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kemudian menurut Hamali (2020:98) “Kinerja adalah pencapaian yang dicapai oleh suatu kegiatan atau fungsi atau indikator pekerjaan dalam waktu tertentu”.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah serangkaian langkah yang harus diikuti oleh seorang peneliti untuk menemukan solusi terhadap masalah yang diberikan dan memperoleh data yang diperlukan. Metode penelitian menurut Sugiono (2019: 2) “Merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,652	0,361	valid
	Pernyataan 2	0,620	0,361	valid
	Pernyataan 3	0,362	0,361	valid
	Pernyataan 4	0,575	0,361	valid
	Pernyataan 5	0,849	0,361	valid
	Pernyataan 6	0,662	0,361	valid
	Pernyataan 7	0,754	0,361	valid
	Pernyataan 8	0,812	0,361	valid
	Pernyataan 9	0,658	0,361	valid
	Pernyataan 10	0,392	0,361	valid
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,441	0,361	valid
	Pernyataan 2	0,505	0,361	valid
	Pernyataan 3	0,622	0,361	valid
	Pernyataan 4	0,528	0,361	valid
	Pernyataan 5	0,498	0,361	valid
	Pernyataan 6	0,475	0,361	valid
	Pernyataan 7	0,652	0,361	valid
	Pernyataan 8	0,790	0,361	valid
	Pernyataan 9	0,458	0,361	valid
	Pernyataan 10	0,451	0,361	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,404	0,361	valid
	Pernyataan 2	0,539	0,361	valid
	Pernyataan 3	0,607	0,361	valid
	Pernyataan 4	0,668	0,361	valid
	Pernyataan 5	0,405	0,361	valid
	Pernyataan 6	0,575	0,361	valid
	Pernyataan 7	0,635	0,361	valid
	Pernyataan 8	0,681	0,361	valid
	Pernyataan 9	0,625	0,361	valid
	Pernyataan 10	0,741	0,361	valid

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,361) dengan demikian tiap butir pertanyaan dinyatakan valid

#### Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
Hasil Uji Reliabilitas

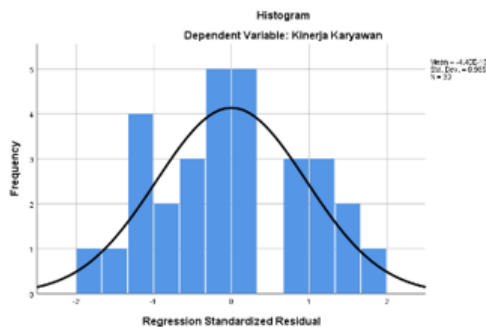
N0	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.836	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.726	0.600	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0.751	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih

besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0.600 yaitu masing-masing 0.836; 0.726; 0.751;  $> 0.600$  sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

## Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS v.26

**Gambar 4.3**

### Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas

## Uji Multikolineritas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolineritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.258	3.519			1.210	.237		
Lingkungan Kerja	-.036	.061	-.046		-.594	.557	.982	1.018
Disiplin Kerja	.941	.079	.923		11.970	.000	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan tiga variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu nilai tolerance sebesar 0.982, 0.982  $> 0.10$  dengan nilai VIF untuk variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sebesar 1.018, 1.018  $> 0.10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolineritas

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.258	3.519			1.210	.237
Lingkungan Kerja	-.036	.061	-.046		-.594	.557
Disiplin Kerja	.941	.079	.923		11.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 0.557  $> 0.5$  arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, disiplin kerja (X2) yaitu 0.000  $< 0.5$  arti nya terjadi heteroskedastisitas

## Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.258	3.519			1.210	.237
Lingkungan Kerja	-.036	.061	-.046		-.594	.557
Disiplin Kerja	.941	.079	.923		11.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

- Koefisien Konstanta Sebesar 4.258. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat.
- Variabel lingkungan kerja (X1) -0.036 Variabel lingkungan kerja bernilai tidak positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat
- Variabel disiplin kerja (X2) Sebesar 0.941 Variabel disiplin kerja bernilai tidak positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat

## Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.831	1.587

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.918. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 30 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000 maka

tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **sangat kuat**

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.19**  
Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.831	1.587

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.842 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15.5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain

### Uji Hipotesis

**Tabel 4.20**  
Hasil Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	36.194	5.657		6.398	.000	
Lingkungan Kerja	.060	.148	.076	.405	.689	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.20, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*)  $n-2$  atau  $30-2=28$ , maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.791 maka dijelaskan hasil uji parsial Variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung  $0.405 < t_{tabel} 1.791$  dengan tingkat signifikan  $0.689 > 0,05$  maka hipotesis  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat

**Tabel 4.21**  
Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.127	2.926		1.069	.294	
Disiplin Kerja	.935	.077	.917	12.137	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.21, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*)  $n-2$  atau  $30-2=28$ , maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.791 maka dijelaskan hasil uji parsial Variabel  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung  $12.137 > t_{tabel} 1.791$  Dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$  maka hipotesis menjelaskan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$

diterima. dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat

**Tabel 4.22**  
Hasil Uji Signifikan F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	363.448	2	181.724	72.135	.000 <sup>b</sup>
Residual	68.019	27	2.519		
Total	431.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari uji simultan lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 72.724 > F_{tabel} 3.35$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$ . maka hipotesis menjelaskan  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat. Hasil uji parsial Variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung  $0.405 < t_{tabel} 1.791$  Dengan tingkat signifikan  $0.689 > 0,05$ . Maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat
- Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat. Hasil uji parsial variabel  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung  $12.137 > t_{tabel} 1.791$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0,05$ . Maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat.



- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.28 dapat dilihat bahwa dengan persamaan regresi diatas mempunyai  $Y = 4.258 + -0.036X_1 + 0.941X_2$ . Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat, serta hubungan koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan **sangat kuat**, dengan nilai pengaruh sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15.5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, nilai Fhitung 72.724 > F tabel 3.35 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05. maka hipotesis menjelaskan Ho3 diterima dan Ha3 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Susu Alternatif Nusantara Jakarta Barat

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abid, M., & Irqas, K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Kota Trenggalek*. E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan, 11(1), 53-60.
- [2] Afandi.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.Yogyakarta: Nusa Media.
- [3] Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- [4] Arikunto. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Aspiyah, M., & Martono, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*. Management Analysis Journal, 5(4).
- [6] Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [7] Darmadi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240-247.
- [8] Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). *Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kencanajaya*. Jurnal
- [9] Ilmiah Multidisipin, 1(1), 13-23. Dr Ha Rusdiana, M. M., & Zaqiyah, Q. Y. (2022). *Manajemen Perkantoran Modern*. Penerbit Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi Uin Sgd Bandung.
- [10]Elburdah, R. P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalan*. Media Bina Ilmiah, 15(11), 5651-5658.
- [11]Enny, M. (2021). *No Title*. Ubhara Manajemen Press.
- [12]Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. 2020. *Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. Forum Ekonomi,22(1): 130–137
- [13]Firmansyah, A. D., & Lestariningsih, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Herbivor Satu Nusa*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm), 12(3).
- [14]Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15]Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16]Hamali, Arif Yusuf, 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Edisi Ii. Cetakan18. Penerbit Bpfe. Yogyakarta
- [17]Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Grasindo, Jakarta.
- [18]Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan*. Jurnal Renaissance, 6(1), 741-753.
- [19]Lubis, D. S. W. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Denny's Persada Cooperation*. Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 93-103.
- [20]Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- [21]Manurung, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan*. Jurnal Ilmiah Simantek, 4(3), 1-9.
- [22]Nabawi, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- [23]Pasaribu, M. S., & Arafat, Z. (2023). *Implementasi Bauran Promosi Umkm Di Desa*. Ciptamarga Kec. Jayakarta, Kab. Karawang. Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa, 2(2), 7452-7461.

- [24]Pradana, A., & Juju, H. U. (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Emas*
- [25]Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor*. Jisma: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(4), 545-564.
- [26]Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* Jakarta: Mandar Majusanti, F., & Prasetya, D. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bfi Finance Indonesia Tbk Bsd-Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah Perkusi, 1(3), 389.
- [27]Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- [28]Yulizar, Y. (2020). *Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang*. Ensiklopedia Social Review, 1(2).
- [29]Andri Priadi, Aden Prawiro (Oktober, 2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor*. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi (Jisna). Universitas Pamulang
- [30]Muhammad Abid, Kamaludin Irgas (April, 2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Kota Trenggalek*. Jurnal Ekonomi Sumber Daya Dan Lingkungan Universitas Pamulang
- [31]Mufti Aspiyah, S. Martono (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Cv. Lut Putra Solder* Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5no 4 Issn: 2252-6552 Hal 339-346
- [32]Risza Putri Elburdah (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andala* Jurnal Media Bina, Universitas Pamulang,
- [33]Darmadi (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gadingserpong Tangerang* Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Universitas Pamulang
- [34]Fahmi Susanti (2021) *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal Perkusi, Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang
- [35]N. Lilis Suryani (2020), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppp Teknologi Aplikasi Produk Ppptomgb Lemigas* Jurnal Kreatif, X<sub>1</sub> = Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan
- [36]Yulizar (2020), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Produksi Alat Automotif Umumdaerah Bang Kinang*. Jurnal Ensiklopedia Social Review,
- [37]Yenni Arnas, Ika Endrawijaya, Yhonanda Harsono, Anton Bagus Wicaksono. (2022) *The Effect Of Discipline and Work Motivation On The Performance Of Pt Gading Prima Perkasa Employees Vol-6, Issue-4, 2022 (Ijebar) E-Issn: 2614-1280 P-Issn 2622-4771*
- [38]Yhonanda Harsono, Findi Widya Andriyani (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Chakra Lestari* Sejahtera Volume 1, Nomor 2, April 2021