



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALASIA JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANDALASIA SOUTH JAKARTA

Inna Rismayanti¹, Irwansyah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: innarismayanti20@gmail.com^{1*}, dosen01457@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 13-08-2025

Revised : 14-08-2025

Accepted : 16-08-2025

Published : 18-08-2025

Abstract

Employee performance is an important factor that influences the success of a company in achieving its goals. The decline in performance that has occurred over the past three years in this company is thought to be influenced by the lack of work discipline and suboptimal work environment conditions, both physically and non-physically. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Andalasia South Jakarta. The research method used is a quantitative method. This study uses a saturated sampling technique that uses the entire population as a sample in this study, namely 65 respondents. The data collection method used in this study is through a questionnaire. The results of the study show that partially and simultaneously, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Thus, companies need to improve discipline and create a more comfortable work environment in order to encourage optimal performance

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

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penurunan kinerja yang terjadi selama tiga tahun terakhir di perusahaan ini diduga dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, baik secara fisik maupun nonfisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalasia Jakarta Selatan. Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 65 responden. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman guna mendorong kinerja yang optimal

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

PENDAHULUAN

Masalah terhadap kinerja di perusahaan PT. Andalasia masih kurangnya memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. Seringkali pendingin ruangan tidak mampu bekerja dengan baik, sehingga membuat pendingin ruangan menjadi tidak dingin dan air menetas.

Dalam penelitian ini penulis melakukan survei awal pada PT. Andalasia terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan kinerja



mereka menurun dengan indikasi pekerjaan banyak tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Karena itu suatu organisasi atau perusahaan sangat memerlukan kedisiplinan, lingkungan kerja yang aman, dan dapat memengaruhi karyawan ke arah yang lebih baik agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi tersebut terwujud. Berikut adalah daftar persentase kinerja karyawan PT. Andalasia selama 3 tahun terakhir sejak tahun 2021 sampai 2023

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan Tahun 2021 s.d. 2023

No.	Dimensi	Penilaian Kinerja Karyawan		
		2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	83%	80%	75%
2.	Kuantitas Kerja	85%	79%	73%
3.	Tanggung Jawab	84%	78%	74%
4.	Kehadiran	82%	81%	78%
	Rata-rata	83,5%	79,5%	75%

Sumber: Divisi SDM PT. Andalasia

Tabel 1. 2
Standar Nilai Kinerja Tahun 2021 s.d. 2023

No.	Nilai %	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Atas dasar data Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Andalasia sejak tahun 2021 pencapaian target kinerja karyawan rata-rata sebesar 83,5%, lalu pada tahun 2022 pencapaian target kinerja karyawan rata-rata sebesar 79,5%, kemudian pada tahun 2023 rata-rata kinerja karyawan mulai mengalami penurunan pencapaian target kinerja karyawan yaitu menjadi sebesar 75%. Data tersebut dapat dijadikan oleh penulis sebagai tolok ukur kinerja karyawan dalam setiap perusahaan dan dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan, dan tanggung jawab karyawan, maka akan menunjukkan bahwa semakin rendah kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya

Tabel 1. 3
Data Absensi Karyawan Tahun 2021 s.d. 2023

Tahun	JHK	Jumlah karyawan	Absensi				Jumlah	%
			Alfa	Sakit	Izin	Terlambat		
2021	240	65	36	25	27	38	126	0,80
2022	240	65	40	22	35	46	143	0,91
2023	240	65	42	28	40	51	161	1,03

Sumber: Data PT. Andalasia

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan mengalami penurunan selama periode 2021 hingga 2023. Jumlah kasus ketidakhadiran terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, tercatat total 126 ketidakhadiran yang terdiri dari 36 tanpa keterangan (alfa), 25 karena sakit, 27 karena izin, dan 38 karena terlambat. Pada tahun 2022, angka tersebut meningkat menjadi 143 ketidakhadiran, dengan rincian 40 tanpa keterangan (alfa), 22 karena sakit, 35 karena izin, dan 46 karena terlambat dalam satu tahun kalender kerja. Kemudian pada tahun 2023, dengan total ketidakhadiran mencapai 161 kasus, yang mencakup 42



tanpa keterangan (alfa), 28 sakit, 40 izin, dan 51 terlambat, menunjukkan adanya peningkatan perilaku indisipliner di kalangan karyawan.

Tabel 1. 4
Data Lingkungan Kerja Fisik PT. Andalasia

No.	Jenis Faktor Fisik	Batas Ambang	Keterangan
1	Kebisingan	85 dBA (8 jam kerja)	Bila melebihi, wajib dilakukan pengendalian atau penggunaan ADP pendengaran.
2	Getaran	Penggunaan alat berat saat loading panggung.	Mengacu pada ISO 2631 untuk getaran seluruh tubuh dan ISO 5349 untuk getaran tangan-lengan.
3	Pencahayaannya	>100-500 lux (tergantung jenis pekerjaan)	Diukur di permukaan kerja; pencahayaan kurang dapat menyebabkan kelelahan mata.
4	Iklim Kerja (suhu, kelembapan, kecepatan angin)	WBGT < 28C (untuk kerja sedang)	Kerja outdoor saat siang hari, panggung terbuka.
5	Tekanan	Sesuai standar	Terutama pada pekerjaan di ketinggian tinggi atau ruang bertekanan.
6	Pola Penerangan dan Warna	-	Warna dan pencahayaa memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

Sumber: Data PT. Andalasia

Tabel 1. 5
Data Lingkungan Kerja Nonfisik PT. Andalasia

No.	Jenis Faktor Non-fisik	Penjelasan	Keterangan
1	Beban Kerja Mental	Tekanan kerja, multitasking, target tak realistis.	Stres, kelelahan, <i>burnout</i> .
2	Hubungan Antarpekerja	Konflik, <i>bullying</i> , diskriminasi	Lingkungan kerja tidak kondusif.
3	Kepemimpinan dan Manajemen	Gaya kepemimpinan otoriter atau tidak komunikatif.	Menurunkan motivasi dan loyalitas.
4	Desain Ergonomi	Kursi/meja tidak sesuai postur tubuh.	Cedera muskuloskeletal.
5	Jam Kerja dan Pola Shift	Jam kerja melebihi standar, shift malam terus-menerus.	Gangguan ritme biologis, kelelahan kronis.
6	Budaya K3	Kurangnya pelatihan, tidak adanya SOP.	Kecelakaan kerja meningkat.

Sumber: Data PT. Andalasia

Berdasarkan Tabel 1.4 dan Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan mencakup aspek fisik dan nonfisik yang memiliki pengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dari aspek fisik, secara umum kebersihan ruangan tergolong memadai, namun masih terdapat kendala pada pencahayaan dan suhu ruangan yang masih kurang optimal. Selain itu, tata letak peralatan yang belum tertata dengan efisien dapat menghambat mobilitas karyawan saat bekerja.



Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

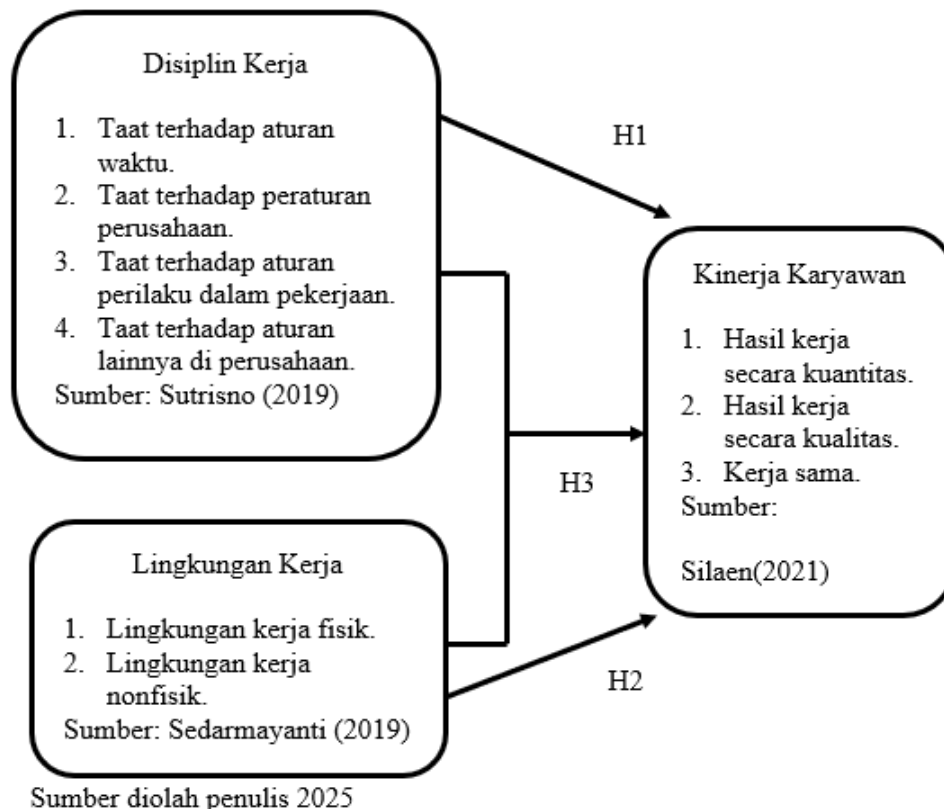
Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Jika disiplin karyawan tidak baik, maka perusahaan akan kesulitan untuk mencapai hasil optimal. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran, dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan, serta norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan, yaitu bahwa karyawan selalu datang, dan pulang tepat waktu, serta juga mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam desi (2019) Mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dijumpai, lingkungan sekiranya seseorang dapat bekerja, metode kerja seseorang, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Sedangkan menurut Ahyari dalam Enny (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat para karyawan melaksanakan tugasnya, yang mencakup berbagai kondisi di sekitar

3. Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2020) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan dan berlaku dalam organisasi



Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa jenis penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Pola desain penelitian dalam setiap disiplin ilmu memiliki ciri khasnya masing-masing, namun terdapat kesamaan pada prinsip-prinsip. Desain penelitian memberikan ilustrasi tentang prosedur untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang terdapat dalam penelitian. Oleh karena itu, sebuah desain penelitian yang baik akan menghasilkan sebuah proses penelitian yang efektif dan efisien

Berdasarkan penjelasan di atas, jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur, menguji, dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,809	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,807	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,770	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,802	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,846	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 6	0,861	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 7	0,820	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 8	0,820	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 9	0,700	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 10	0,891	0,244	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data yang terlampir pada Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) terdapat sebanyak sepuluh butir pernyataan yang memperoleh nilai rhitung > rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kinerja (Y) dapat dinyatakan valid

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,747	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,696	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,701	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,770	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,758	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 6	0,752	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 7	0,759	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 8	0,772	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 9	0,700	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 10	0,794	0,244	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data yang terlampir pada Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) terdapat sebanyak sepuluh butir pernyataan yang memperoleh nilai rhitung > rtabel,



sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berhubungan dengan variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dinyatakan valid

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,823	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 2	0,888	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 3	0,749	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 4	0,845	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 5	0,887	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 6	0,730	0,244	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan 7	0,849	0,244	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data yang terlampir pada Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) terdapat sebanyak tujuh butir pernyataan yang memperoleh nilai rhitung > rtabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,943	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,907	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,920	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas, diperoleh nilai cronbach's alpha variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,943 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,907 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Pada variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,920 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari ketiga variabel dinyatakan reliabel atau dapat memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel *output* SPSS berikut menjelaskan bahwa nilai signifikan dari *Unstandarized Residual* dari *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,2. Berdasarkan pengambilan keputusan dalam pengujian *Kolmogorov Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau nilai signifikansi > 0,05.


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24594707
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.069
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

 Sumber: *Output SPSS 26 yang diolah (2025)*

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.005	2.362		.849	.399	
	X1	.635	.107	.613	.5950	.000	.287
	X2	.441	.141	.322	.3125	.003	.287

a. Dependent Variable: Y

 Sumber: *Data diolah (2025)*

Gambar 4. 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil tabel *coefficients*, variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 (< 10). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak ada kolerasi atau multikoliniertitas dalam regresi model. Nilai *tolerance* pada Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.287 dan nilai VIF pada Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.443, yang berarti tidak ada multikolinieritas karena nilai *tolerance* yang lebih dari 0.10 dan nilai VIF < 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel coefficient berikut menunjukan bahwa nilai sig. variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heterokedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.209		4.645	.000
	X1	-.001	-.071	-.326	.746
	X2	-.004	-.325	-1.486	.142

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah (2025)

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.005		.849	.399
	X1	.635	.613	5.950	.000
	X2	.441	.322	3.125	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2025)

Gambar 4. 5
Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda

- Nilai koefisien konstanta sebesar 2,005 dengan nilai positif, dapat diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 atau konstan, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 2,005
- Nilai koefisien beta pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,635, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Disiplin Kerja (X1) mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 63,5%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Disiplin Kerja (X1) mengalami penurunan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 63,5%.
- Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,441, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 44,1%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami penurunan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 44,1%.

4. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.005		.849	.399		
	X1	.635	.613	5.950	.000	.287	3.488
	X2	.441	.322	3.125	.003	.287	3.488

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2025)

Gambar 4. 6
Hasil Uji T



- a. Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung $5.950 > 1.998$ t tabel dan nilai sig. $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung $3.125 > 1.998$ t tabel dan nilai sig. $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2904.823	2	1452.412	133.542	.000 ^b
	Residual	674.315	62	10.876		
	Total	3579.138	64			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah (2025)

Gambar 4. 7
Hasil Uji F

Berdasarkan hasil pada tabel nilai F hitung sebesar 133,542 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,145 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.806	3.298

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2025)

Gambar 4. 8
Hasil Uji R Square

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, nilai *adjusted R square* sebesar 0.806 atau 80,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,6%, sedangkan untuk sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Andalasia di Jakarta Selatan diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya tingkat disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan di PT. Andalasia. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat kedisiplinan seorang karyawan rendah, maka kinerjanya juga akan ikut rendah. Hal ini nantinya akan berdampak pada tujuan perusahaan yang akan sulit dicapai karena kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan



- oleh perusahaan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Andalasia. Semakin baik nilai lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Lingkungan yang baik, aman, serta nyaman bagi karyawan akan membuat karyawan memberikan kinerja yang baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk dan tidak nyaman akan membuat kinerja karyawan mengalami penurunan, yang pastinya hal ini akan berdampak dalam mencapai tujuan perusahaan
 3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan atau bersamaan, artinya kedua aspek ini mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Andalasia. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan didorong oleh kualitas lingkungan kerja yang tinggi membuat kinerja karyawan yang diberikan akan semakin tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat kedisiplinan rendah dan kualitas lingkungan kerja yang kurang, maka akan membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini nantinya akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6 (1), 104-122.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43-54.
- Anggaraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 49-58.
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Master Manajemen*, 2(3), 25-34.
- Astuti, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3), serta Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang (Studi pada bagian Produksi). *Jurnal Universitas Putra Bangsa*.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Erlangga*.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Perameter*, 3(1), 100-124.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja, dan Kinerja Sumber Daya Manusia (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.)). Penerbit CV.Pena Persada. *Jurnal Ekonomi Utama*, 3(43),
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). *Doctoral dissertation, Iain Salatiga*.
- Davis, K. (2011). Perilaku dalam Organisasi. *Jakarta Erlangga*.
- Faida, E. W., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. *Sidoarjo Indomedia Pustaka*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-3.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan kedua belas. *Jakarta Bumi Aksara*.



- Hermawati, R., Sopandi, A., & Sari, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu Di Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 839-847.
- Heru, H. A., Suroso., & Karnama, M. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 4(5), 5776-5784.
- International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99.
- Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. *Raja Grafindo Persada*.
- Kurniawan, A. A., & Astria, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawa Bersama Kuliner Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 620-630.
- Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Nurfazria, A., & Anismadiyah, V. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang, *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa MAanajemen)*, 4(3), 555-566.
- Nurwidyanti, F., & Yudha, F. (2024). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of Afdeling 1 PTPN IV Regional III Kebun Sei Galuh Employees. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 241-252.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt sahabat unggul internasional kabupaten semarang. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111-118.
- Oktavianti, N., Sari, Y. L. & Nariah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri Kota Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2), 482-490.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galih Estika Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Manajemen*, 18(4), 554-562.
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89-103.
- Rahmawati. N., Ratnasari. S. L., Aziz. D. A., Sutjahjo. G., Winarso. W. (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpin an, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Simatelex. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202-211.
- Riyadi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompensasi terhadap stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Refika Aditama*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sinambela, L. P., (2019). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. *JakartaBumi Aksara*.
- Sugiyono, S., (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Mie Instan Merek Indomie. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(7).
- Sutrisno, Edy., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesepuluh. *Jakarta: Prenada Media (Kencana)*.
- Syardiansah, & Maulana Rahman. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.



- Trisnaningtyas, R. Y., Sholihin, U., Sutapa, H., & Fuad, A. Z. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polres Tulungagung. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 3(3), 137-147.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Resiko*, 1(145), 1-153