

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BOSSFOOD MEDAN

Devy Ermawati¹⁾, Suri Purnami²⁾

^{1),2)}Politeknik Negeri Medan

Email : devyermawaty82@gmail.com¹⁾, suripurnami@polmed.ac.id²⁾

Abstract: *Bossfood Medan Company is one of the players in the food industry that has a significant impact on local economic growth in the city of Medan. With the increasing competition in the food storage industry, Bossfood is required to continuously maintain and improve employee performance to achieve operational efficiency and optimal customer satisfaction. To optimize this, a good work environment and work discipline are needed to achieve the company's goals. This research aims to determine the effect of the work environment and work discipline on the performance of BossFood Medan employees, with the work environment variable as X_1 , the work discipline variable as X_2 , and employee performance as Y . The method used is quantitative with sampling techniques using saturated sampling with a population of 20 people. The data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, partial test (t test), simultaneous test (F test), and coefficient of determination test (R^2) using SPSS 25 program. The results of this study indicate that the results of the hypothesis test partially (t test), namely, work environment and work discipline have a significant effect on employee performance, and based on the results of the simultaneous test (F test) show that the variables of work environment and work discipline have a positive and significant effect on the performance of BossFood Medan employees .*

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

Abstrak: Perusahaan Bossfood Medan merupakan salah satu pelaku industri pangan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi lokal di kota Medan. Seiring berkembangnya persaingan di industri penyimpanan pangan, Bossfood dituntut untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai efisiensi operasional serta kepuasan pelanggan yang optimal. Untuk mengoptimalkannya dibutuhkan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik agar mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BossFood Medan. Dengan variabel lingkungan kerja sebagai X_1 , variabel disiplin kerja sebagai X_2 dan kinerja karyawan sebagai Y . Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan populasi 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan

program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yakni, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BossFood Medan.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik dari karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Di sisi lain, kinerja yang rendah dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup hubungan antar rekan kerja, fasilitas yang memadai, serta budaya kerja yang baik, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sesuai dengan standar yang telah ditentukan, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014) dalam Hafid yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Bossfood Medan, sebagai salah satu perusahaan di industri makanan, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Masalah terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja di perusahaan ini menjadi fokus utama yang perlu diidentifikasi dan dianalisis, mengingat keduanya dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sesuai dengan standar yang telah ditentukan, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014) dalam Hafid yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Bossfood Medan, sebagai salah satu perusahaan di industri makanan, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Masalah terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja di perusahaan ini menjadi fokus utama yang perlu diidentifikasi dan dianalisis, mengingat keduanya dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

ng kali menimbulkan konflik, stres kerja, dan menurunnya semangat karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan seperti Bossfood Medan harus memperhatikan aspek ini secara serius.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan juga menjadi salah satu aspek krusial yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mematuhi dan menjalankan peraturan serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara konsisten.

Perusahaan yang berhasil menciptakan budaya disiplin akan memiliki keunggulan kompetitif dalam hal efisiensi waktu, pengurangan kesalahan kerja, dan peningkatan kualitas hasil kerja. Namun, menciptakan budaya tersebut membutuhkan komitmen dari seluruh elemen organisasi, termasuk manajemen dan pimpinan. Kombinasi antara lingkungan kerja yang nyaman dan budaya kerja yang disiplin diyakini mampu menciptakan kondisi ideal bagi terciptanya kinerja karyawan yang unggul. Tanpa dukungan lingkungan yang memadai dan penerapan disiplin yang tegas, sulit bagi karyawan untuk mempertahankan kinerja yang stabil dan maksimal.

Di perusahaan seperti Bossfood Medan, tantangan yang dihadapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal dan menegakkan kedisiplinan sangat kompleks. Beberapa di antaranya termasuk tekanan produksi yang tinggi, beban kerja yang fluktuatif, serta kurangnya sistem komunikasi yang efektif antar divisi. Kondisi tersebut menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

karyawan. Apakah penurunan produktivitas disebabkan oleh kondisi lingkungan yang kurang mendukung, atau karena budaya kerja yang tidak disiplin pertanyaan ini perlu dijawab melalui pendekatan ilmiah. Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BossFood Medan”**.

LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Nitisemito dalam Mayana, 2023:109).

b. Indikator lingkungan kerja diantaranya: suasana kerja, hubungan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedia fasilitas kerja. (Nitisemito, 2023: 111)

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

disiplin kerja merupakan suatu keadaan dalam kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati apa saja peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dalam norma-norma sosial yang berlaku, dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati setiap peraturan di sebuah perusahaan. (Singodimedjo dalam Hafid, 2023:86).

b. Indikator disiplin kerja: taat aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam bekerja. (Manggkunegara dalam Fatonah, 2023)

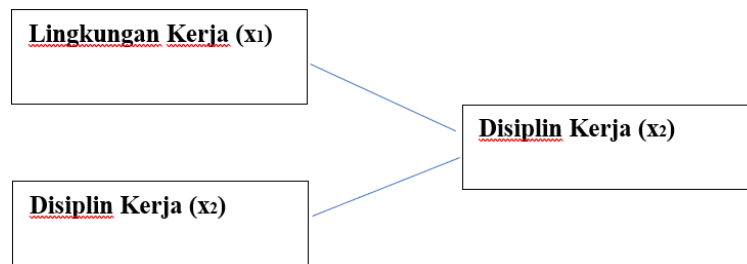
3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. (Robbins, 2015)

b. Indikator kinerja Karyawan: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan komitmen kerja. (Gibson dalam Basirun, 2022)

Kerangka Berpikir



HIPOTESIS

- Ha.1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BossFood Medan.
- Ho.1 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BossFood Medan.
- Ha.2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BossFood Medan.
- Ho.2 : Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BossFood Medan.
- Ha.3 : Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BossFood Medan.
- Ho.3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BossFood Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BossFood Medan yang berlokasi di Jl. Gaperta Ujung, Tj, Gusta, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang dilakukan, dengan menggunakan seluruh populasi sebanyak 20 karyawan BossFood Medan. Selain itu, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sumber data yang diperoleh didapat melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form* yang disebar ke seluruh karyawan, pendekatan kuantitatif dipilih oleh peneliti karena memungkinkan peneliti untuk meneliti secara maksimal dan mendalam lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BossFood Medan.

Teknik pengolahan data menggunakan instrumen uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis, dengan menggunakan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

BossFood adalah salah satu perusahaan yang berdiri dibawah naungan Perum Bulog dalam mendukung keberlangsungan usaha mikro, dan menengah (UMKM) adalah salah satunya menjajakan produk di supermarket BossFood yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BossFood terdiri dai beberapa bagian mulai dari supermarket, dan pusat distribusi yang sudah tersedia di beberapa daerah, yaitu:

1. Supermarket BossFood di Jl. Kirana Avenue 88 Kelapa Gading, Jakarta Timur.
2. BoosFood RPK *center* di Jl. Jendral Gatot Subroto, No. Kav 59,RT.9/ W.1, Kuningan Timur, Kec. Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12870.
3. BoosFood *Distribution Center* di Jl. Gaperta ujung, Tanjung Gusta, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

BossFood Medan menyediakan 2000+ SKU produk dari berbagai kategori diantaranya: Biskuit atau *snacks*, deterjen, *bulk product* (bahan pangan pokok, pasta, mie), *hair and beauty*, *dairy*, kopi, teh, minuman, ikan dan daging *frozen*. BossFood mempunyai 3000+ customer dengan berbagai kategori, diantaranya: B2B (kantor dan *service*), HOREKA (hotel, resto, dan catering), retail (toko kelontong), dan *and user*.

BossFood *Storage* yang dibuka pada bulan Agustus 2023, merupakan layanan pergudangan (*dry and cold storage*) yang dilengkapi dengan sistem *racking* yang aman dan efisien. Layanan dilakukan dengan fasilitas *warehouse dry storage* dengan luas 3.240m² serta layanan *cold chain* dilakukan dengan fasilitas *warehouse dry storage* dengan luas 324m², kapasitas 228 ton, terintegrasi di 4 lokasi yaitu Medan, Jakarta, surabaya dan makasar.

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikat or	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,761	0,443	Valid
	X1.2	0,709		Valid
	X1.3	0,892		Valid
	X1.4	0,695		Valid

	X1.5	0,836		Valid
	X1.6	0,872		Valid
	X1.7	0,725		Valid
	X2.1	0,648		Valid
	X2.2	0,648		Valid
	X2.3	0,787	0,443	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.4	0,600		Valid
	X2.5	0,670		Valid
	X2.6	0,744		Valid
	X2.7	0,763		Valid
	Y1	0,856		Valid
	Y2	0,874		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y3	0,885	0,443	Valid
	Y4	0,837		Valid
	Y5	0,926		Valid
	Y6	0,938		Valid

Sumber: Diolah SPSS, 2025

Suatu pernyataan pada kuesione dinyatakan valid apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Nilai R_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,443. Oleh karena itu, hasil dari tabel diatas pernyaaan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam uji validitas tersebut dapat dianggap valid.

2. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Lingkungan kerja (X ₁)	0,895	7	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,796	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	6	Reliabel

Sumber: Diolah SPSS,2025

Suatu pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berdasarkan data tabel diatas hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner adalah reliabel dan dapat dipercaya.

3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,35949877
Most Extreme Differences	Absolute	0,163
	Positive	0,163
	Negative	-0,121
Test Statistic		0,163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Gambar 4.2, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,169 dimana > 0,05, mengacu pada dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data distrubusi normal.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	0,007	1,451		0,005	0,998				
	LingkunganKerja	-0,011	0,105	-0,053	-0,106	0,917	0,136	-0,026	-0,025	0,233
	DisiplinKerja	0,053	0,122	0,215	0,434	0,669	0,169	0,105	0,104	0,233

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan pada gambar 4.5, maka diperoleh data sebagai berikut:

1. Pada variabel lingkungan kerja di peroleh nilai tolerance sebesar 0,233 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 4,300 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja multikolinearitas.
2. Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai tolerance sebesar 0,233 > 0,1 dan niali VIF sebesar 4,300 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,007	1,451		0,005	0,996
	LingkunganKerja	-0,011	0,105	-0,053	-0,106	0,917
	DisiplinKerja	0,053	0,122	0,215	0,434	0,669

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari gambar 4.6, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan $0,917 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja memiliki signifikan $0,669 > 0,05$ maka disimpulkan variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,340	2,360		0,568	0,578
	LingkunganKerja	0,474	0,170	0,489	2,780	0,013
	DisiplinKerja	0,539	0,199	0,478	2,713	0,015

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,780 dengan taraf signifikan 0,013, sedangkan t_{tabel} pada a 5% adalah 1,740. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,013 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,740$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,713 dengan taraf signifikansi 0,015, sedangkan t_{tabel} pada a 5% adalah 1,740. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,015 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,740$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,433	2	125,717	60,860	,000 ^b
	Residual	35,117	17	2,066		
	Total	286,550	19			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

Berdasarkan pada gambar 4.9, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 60,860 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} untuk α 5% adalah 3,59. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 60,680 > F_{tabel} 3,59$. Maka, variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	0,877	0,863	1,437
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan				

Berdasarkan pada gambar 4.10, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0,863. Hal ini berarti 86,3% kinerja karyawan pada BossFood Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sementara sisanya, yaitu 13,7% kinerja karyawan pada BossFood Medan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,340	2,360		0,568	0,578
	LingkunganKerja	0,474	0,170	0,489	2,780	0,013
	DisiplinKerja	0,539	0,199	0,478	2,713	0,015
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						

Konstanta bernilai 1,340 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak ada, maka tingkat variabel kinerja karyawan adalah 1,340.

- 1) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,474 (bernilai positif) menunjukkan pengaruh positif pada variabel independen dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,474.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,539 (bernilai positif) yang berarti variabel ini memiliki arah yang positif dalam pengaruhnya terhadap kepuasan

pelanggan, dengan kata lain variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,539.

Hasil dari regresi variabel berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel terikat.

Pembahasan

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BossFood Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ atau t_{hitung} sebesar $2,780 > t_{tabel}$ sebesar 1,740. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa $H_{a.1}$ diterima dan $H_{o.1}$ ditolak.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BossFood Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t pada variabel disiplin kerja yang menunjukkan nilai signifikasi $0.015 < 0,05$ atau t_{hitung} senilai $2,780 > t_{tabel}$ senilai 1,740. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa $H_{a.2}$ diterima dan $H_{o.2}$ ditolak.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BossFood Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F, dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} senilai $60,680 > F_{tabel}$ 3,59. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa $H_{a.3}$ diterima dan $H_{o.3}$ ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisi data yang telah dilakukan dan pembahasan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BossFood Medan”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ atau t_{hitung} sebesar $2,780 > t_{tabel}$ sebesar 1,740.

3. Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F, dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} dengan nilai $60,680 > F_{tabel} 3,59$.
4. Berdasarkan nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0,863. Hal ini berarti 86,3% kinerja karyawan BossFood Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sementara sisanya, yaitu 13,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Disiplin kerja merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda, dimana nilai regresi disiplin kerja menunjukkan angka 0,538, sedangkan nilai regresi lingkungan kerja menunjukkan angka 0,474.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, E. (2020). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja CV. Citra Transporindo Utama Medan. *Jurnal Bikom*, 3(1), 10-10.
- Azwina, D., & Tri Andriansah, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J&T Express Cabang Kostrad Raya Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Basirun, R., Mahmud, A.M., Syahnur, M.H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*.
- Fatonah, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putramaya Abadi. *Center of Economic Students Journal*.
- Fitriani, P.A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A.N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Bumidhana. *Journal Of Communication Education*.
- Hafid, Aurelia Nadinda (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gerai Ice Cream & Tea “X” Cabang Surabaya. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Khairani, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimas Media Kec. Tambang Kab. Kampar (Undergraduate thesis,

- Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Mayana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Para Pegawai JNT Jakarta. *Jurnal Bisnis Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*.
- Muhammad Hilmy Fauzan, Muhammad (2022) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Gojek. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Parta, I.K., Ismail, D., & Wijaya, N.S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*.
- Sari, P.N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*.
- Sesaria, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&B. Bandung.
- Sukwika T. (2023). Metode Penelitain (Dasar Praktik dan Penerapan ICT. Medan.