

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. MAJU JALAN BERSAMA ECAPS RESTO JAKARTA
SELATAN**

Octavia Zahrawanti ¹, Hadijah Febriana ²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: octaviaazh@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 29 Agustus 2025	Accepted 1 September 2025	Published 2 September 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto, Jakarta Selatan, baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan sampel jenuh sebanyak 53 responden, teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji T dan F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,858 > 2,008)$ dan tingkat sig $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, sehingga H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Disiplin juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,056 > 2,008)$ dan tingkat sig $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, yang mengindikasikan H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(199,889 > 3,18)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai sig. $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. yang mengindikasikan H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the work environment and discipline have on the performance of employees of PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative analysis, with a saturated sample of 53 respondents, data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis methods used in this study are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing (T and F tests). The results of the study indicate that the work environment has a partial effect on employee performance as evidenced by the t count value $> t$ table or $(15.858 > 2.008)$ and a sig level < 0.05 or $(0.000 < 0.05)$, so that H_{a1} is accepted and H_{01} is rejected. Discipline also has a positive effect on employee performance, as evidenced by the calculated t value $> t$ table $(15.056 > 2.008)$ and a significance level < 0.05 $(0.000 < 0.05)$, indicating that H_{a2} is accepted and H_{02} is rejected. Simultaneously, the work environment and discipline influence employee performance, as evidenced by the calculated F value $> F$ table $(199.889 > 3.18)$. This is further reinforced by the significant value < 0.05 $(0.000 < 0.05)$, indicating that H_{a3} is accepted and H_{03} is rejected.

Keywords: Work Environment, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini tidak semata – mata berkompetisi dalam persaingan suatu produk ataupun jasa, namun juga dalam bidang kecanggungan teknologi yang digunakan. Kemajuan teknologi ini juga berperan penting dalam mengsucceskan suatu persaingan organisasi dalam level nasional dan internasional. Perusahaan yang memiliki teknologi yang mukhtahir dalam organisasinya dapat memudahkan dalam pemasaran produk, pelayanan dan lain – lainnya. Meskipun demikian, tidak semua organisasi atau perusahaan mampu memiliki dan menggunakan teknologi, dikarenakan biaya dan penggunaanya yang sangat besar karena tidak semua perusahaan atau organisasi memiliki dana aset yang besar.

Selain teknologi sumber daya lainnya yang harus dipertimbangkan dalam persaingan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat menarik untuk dipelajari, karena posisinya yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur utama bagi kokoh berdirinya perusahaan. Perkembangan SDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan ilmu pengetahuan dan tuntutan masyarakat untuk bersaing dalam produksi barang atau jasa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, perorganisasiaaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana dan penenti terwujudnya suatu tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung keberhasilan dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Sebagai contoh hal yang harus menjadi perhatian bagi manajer sumber daya manusia ialah lingkungan kerja dan memperhatikan kinerja kurang baik dan mampu menjadikan disiplin dalam bekerja.

PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto yang berlokasi di Jakarta Selatan merupakan perusahaan di bidang kuliner yang berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Namun, terdapat beberapa masalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Menurut Suma'mur (2019), penerangan yang baik memungkinkan orang dapat melihat objek-objek yang dikerjakannya secara jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya yang tidak perlu. Penerangan yang tidak merata di area kerja, yang menyebabkan kelelahan mata dan mengganggu fokus pegawai. Kelelahan ini berpotensi menimbulkan masalah kesehatan jangka panjang, meningkatkan tingkat absensi, dan berdampak pada produktivitas secara keseluruhan. Menurut Darmawan (2019:43) sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan pegawai. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

Kualitas udara yang tidak baik dapat menimbulkan gangguan pernapasan, yang tentu saja akan berpengaruh negatif pada kinerja pegawai. Kebisingan yang dihasilkan oleh peralatan masak, meskipun masih dapat dikelola, tetap mengganggu komunikasi antar pegawai, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat kerja tim, sehingga menurunkan efisiensi operasional.

Terakhir, aroma limbah makanan yang kadang mengganggu, terutama di area makan, dapat menurunkan kenyamanan pegawai dan menciptakan kesan negatif bagi pelanggan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman ini dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, masalah-masalah ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang ideal. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut dan penerapan solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja di PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Menurut Lubis (2019) adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama – sama mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Penulis menggunakan metode pra-survey dengan menyebarkan pra-kuesioner penelitian kepada 26 pegawai untuk mengetahui lebih detail terkait lingkungan kerja pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan. Bersama ini penulis lampirkan data hasil pra survey tentang permasalahan terkait kondisi lingkungan kerja di PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan

Indikator	Pernyataan	Puas		Tidak Puas		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Penerangan cahaya di tempat kerja	Penerangan yang optimal membantu kelancaran dan ketelitian dalam bekerja	8	31%	18	69%	26	100%
Sirkulasi udara di tempat kerja	Sirkulasi udara yang baik membuat pekerjaan terasa lebih segar dan nyaman	5	19%	21	81%	26	100%
Kebisingan di tempat kerja	Tingkat kebisingan yang terkontrol memudahkan komunikasi antar karyawan	6	23%	20	77%	26	100%
Bau tidak sedap di tempat kerja	Kebersihan yang terjaga menciptakan lingkungan kerja yang sehat	3	12%	23	88%	26	100%
Rata - rata		5	19%	21	81%	26	100%

Sumber: diolah tahun 2025

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja. Hanya rata-rata 19% karyawan yang merasa puas, sementara mayoritas besar, yaitu 81%, menyatakan tidak puas. Secara spesifik, isu "Bau tidak sedap di tempat kerja" menjadi perhatian utama dengan tingkat ketidakpuasan mencapai 88%, mengindikasikan adanya masalah serius terkait kebersihan atau sumber bau lainnya yang sangat mengganggu. Selain itu, sirkulasi udara yang buruk juga menjadi keluhan signifikan, dengan 81% responden merasa tidak puas, menunjukkan lingkungan kerja yang kurang segar dan nyaman. Tingkat kebisingan yang tidak terkontrol turut menjadi masalah bagi 77% responden, berpotensi menghambat komunikasi dan konsentrasi. Meskipun penerangan yang optimal esensial untuk produktivitas, 69% responden masih merasa tidak puas dengan

kondisi penerangan saat ini. Dengan demikian, temuan ini secara kolektif menggarisbawahi kebutuhan mendesak untuk perbaikan komprehensif pada kondisi lingkungan fisik di tempat kerja guna meningkatkan kenyamanan, kesehatan, dan pada akhirnya, produktivitas karyawan.

Dari beberapa penjelasan diatas menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan. Masalah ini harus segera diatasi untuk mendukung kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Selain lingkungan kerja pada setiap perusahaan, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja pegawai agar dapat terealisasi dengan baik, disiplin dapat ditegakkan melalui kerja sama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vina Indah selaku HRD PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan, persentase ketidakhadiran yang wajar dalam satu tahun adalah 1,5%. Angka ini didapatkan dengan cara menjumlahkan angka ketidakhadiran dalam 1 tahun dibagi rata – rata jumlah hari kerja yaitu pada tahun 2022 dan 2023 sebanyak 314 hari kerja, lalu pada tahun 2024 sebanyak 312 hari kerja. Berikut ini data absensi pegawai PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto dari tahun 2022-2024.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah					
			Terlambat (T)	%	Alfa (A)	%	Izin (I)	%
2022	53	314	36	11%	4	1%	13	4%
2023	53	314	31	10%	7	2%	15	5%
2024	52	312	40	13%	6	2%	7	2%
Rata-rata			36	11%	6	2%	11	4%

Sumber: PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan

Tabel di atas menyajikan data HRD mengenai jumlah pegawai dan tingkat ketidakhadiran pegawai per tahun pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan selama periode 2022 hingga 2024. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa pada tahun 2022, total pegawai berjumlah 53, dengan persentase ketidakhadiran berupa alfa (A) sebesar 1%, izin (I) sebesar 4%, dan terlambat sebesar 11%. Pada tahun 2023, ketidakhadiran meningkat, dengan persentase alfa, izin, dan terlambat masing-masing menjadi 2%, 5%, dan 10%. Sementara itu, pada tahun 2024, persentase ketidakhadiran mengalami sedikit penurunan untuk alfa dan izin, masing-masing menjadi 2%, serta persentase terlambat meningkat menjadi 13%. Dari data diatas didapatkan rata-rata keterlambatan dalam 3 tahun adalah 11%, sedangkan Alfa sebanyak 2% dan Izin sebanyak 4%. Data ini mengindikasikan bahwa ada masalah yang menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Permasalahan yang ada pada kinerja pegawai ialah pada kualitas kerja yang masih rendah. Perusahaan mengharapkan pegawainya memiliki kualitas kerja yang bagus, selain itu ketepatan waktu yang dimana perusahaan mengharapkan semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kuantitas, kemandirian serta pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Berikut penulis lampirkan data penilaian kinerja pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan periode 2022 - 2024:

Tabel 1.3
Rata – Rata Penilaian Kinerja Pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan Periode 2022 - 2024

No	Indikator	Target	Tahun						Kesimpulan
			2022	Ket	2023	Ket	2024	Ket	
1	Kualitas	100%	80%	Baik	75%	Baik	70%	Cukup	Belum Tercapai
	Kualitas kerja karyawan selalu meningkat								
2	Kuantitas	100%	70%	Cukup	68%	Cukup	65%	Cukup	Belum Tercapai
	Tugas hasil kerja memenuhi harapan								
3	Ketepatan Waktu	100%	80%	Baik	75%	Baik	65%	Cukup	Belum Tercapai
	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terjaga								
4	Evektifitas	100%	70%	Cukup	65%	Cukup	65%	Cukup	Belum Tercapai
	Tugas diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif								
No	Indikator	Target	Tahun						Kesimpulan
5	Kemandirian	100%	60%	Buruk	65%	Cukup	65%	Cukup	Belum Tercapai
	Mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan								

Sumber: PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto

Keterangan:

0% - 40% = Sangat Buruk

41% - 60% = Buruk

61% - 74% = Cukup

75% - 90% = Baik

91% - 100% = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.3 yang berisi rata – rata penilaian kinerja pada PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan, dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif pegawai. Setiap indikator memiliki target 100% untuk tahun 2022, namun pencapaian pada tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan penurunan yang signifikan: kualitas dari 80% menjadi 70%, kuantitas dari 70% menjadi 65%, tanggung jawab dari 80%

menjadi 65%, serta kerja sama yang stagnan di 65%. Sementara itu, inisiatif menunjukkan peningkatan kecil dari 60% menjadi 65%, tetapi tetap di bawah target. Semua indikator dinyatakan "Belum Tercapai," yang menandakan bahwa perusahaan mengalami tantangan dalam pelayanan dan efisiensi proses, sehingga perlu evaluasi dan strategi perbaikan yang jelas untuk mencapai target yang ditetapkan.

PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage* yang didirikan pada tahun 2020. Ecaps Resto beralamat di Kemang Raya NO. 17 Jakarta Selatan. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja telah banyak dilakukan, namun masih terdapat kekurangan yang signifikan dalam konteks spesifik industri kuliner, khususnya di PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan. Meskipun berbagai studi sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan positif antara variabel-variabel tersebut, banyak dari penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor unik yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor restoran, seperti dinamika tim, tekanan layanan pelanggan, dan fleksibilitas jam kerja.

Di Jakarta Selatan, di mana persaingan di industri restoran semakin ketat, memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting. Lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh kedua variabel ini di PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto masih terbatas.

Penelitian sebelumnya oleh Muhammad Ekhsan (2019) yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Syncrum memberikan temuan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut dilakukan dalam konteks industri manufaktur, yang memiliki karakteristik lingkungan kerja dan dinamika organisasi yang berbeda dengan sektor restoran, seperti pada PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto di Jakarta Selatan. Sektor restoran, dengan lingkungan yang lebih dinamis dan berhubungan langsung dengan pelanggan, serta tingkat tekanan kerja yang tinggi, memerlukan kajian yang lebih spesifik terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, meskipun penelitian sebelumnya mengukur pengaruh umum dari lingkungan kerja dan disiplin kerja, belum banyak yang membahas secara rinci indikator-indikator spesifik dari lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan bau tidak sedap, yang mungkin lebih berpengaruh di lingkungan restoran.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan di berbagai perusahaan, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang membahas hal ini di sektor industri kuliner. Salah satu studi yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arief (2023) yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Raksasa Laju Lintang. Hasil penelitian Arief menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

Namun, penelitian tersebut dilakukan di perusahaan dengan konteks industri yang berbeda, yaitu perusahaan besar yang lebih terstruktur. PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto, yang berada di sektor industri kuliner, memiliki dinamika yang berbeda, seperti interaksi langsung dengan pelanggan, tekanan kerja yang lebih tinggi, serta lingkungan kerja yang lebih cepat dan fleksibel. Perbedaan konteks ini menimbulkan pertanyaan apakah temuan penelitian Arief (2023) yang menunjukkan pengaruh positif disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterapkan pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana lingkungan kerja dan disiplin memengaruhi kinerja pegawai di sektor kuliner, yang memiliki karakteristik unik dan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan di sektor lain. Selain itu, faktor lingkungan fisik seperti desain restoran, tingkat kenyamanan

kerja, serta interaksi sosial di Ecaps Resto dapat memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto Jakarta Selatan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang di teliti yakni: Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto di Jakarta Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	28	52.8	52.8	52.8
	Wanita	25	47.2	47.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2025

Melalui hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, didapatkan kesimpulan bahwa jumlah responden penelitian ini memiliki kecenderungan didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin “pria” sebesar 52,8%, dibandingkan dengan jumlah pegawai dengan jenis kelamin “Wanita” sebesar 47,2%. Pria cenderung mendominasi di PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto karena beberapa alasan utama. Pekerjaan di restoran sering menuntut fisik yang kuat, terutama di dapur atau posisi operasional. Jam kerjanya juga tidak teratur, termasuk malam dan akhir pekan, yang mungkin lebih mudah disesuaikan oleh pria

2. Berdasarkan Usia

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	4	7.5	7.5	7.5
	21 – 30 Tahun	36	67.9	67.9	75.5
	31 - 40 Tahun	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2025

Melalui hasil klasifikasi responden berdasarkan usia, didapatkan kesimpulan bahwa jumlah responden penelitian ini memiliki kecenderungan didominasi oleh pegawai dengan usia '21 - 30 Tahun' memiliki persentase sebesar 67,9%, kemudian pegawai dengan usia "31 - 40 tahun" memiliki persentase 24,5%, dan pegawai dengan usia "< 20 tahun" persentasenya sebesar 7,5%. Mayoritas karyawan di PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto berusia 21-30 tahun karena kelompok usia ini umumnya berada pada puncak produktivitas dan energi, yang sangat cocok untuk tuntutan fisik dan jam kerja panjang di industri restoran. Mereka juga cenderung lebih fleksibel dan terbuka terhadap peluang awal karir, serta dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	25	47.2	47.2	47.2
	Diploma	9	17.0	17.0	64.2
	Strata 1 (Sarjana)	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2025

Melalui hasil klasifikasi responden berdasarkan pendidikan, didapatkan kesimpulan bahwa jumlah responden penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan pendidikan 'SLTA/Sederajat' memiliki persentase sebesar 47,2%, kemudian pegawai dengan pendidikan "Strata 1 (Sarjana)" memiliki persentase 35,8%, dan pegawai dengan pendidikan Diploma" persentasenya sebesar 17%. Mayoritas karyawan PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto berpendidikan SLTA/Sederajat karena posisi di industri restoran, terutama pada level operasional, seringkali tidak mensyaratkan gelar tinggi. Keterampilan yang dibutuhkan banyak didapat melalui pelatihan di tempat kerja dan pengalaman praktis, menjadikan lulusan SLTA/Sederajat pilihan yang efisien dan siap kerja bagi perusahaan.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	10	18.9	18.9	18.9
	1 - 2 Tahun	21	39.6	39.6	58.5
	3 - 4 Tahun	19	35.8	35.8	94.3
	> 5 Tahun	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2025

Melalui hasil klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja, didapatkan kesimpulan bahwa jumlah responden penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan masa kerja "1 – 2 Tahun" memiliki persentase sebesar 39,6%, kemudian pegawai dengan masa kerja "3 – 4 Tahun" memiliki persentase 35,8%, berikutnya pegawai dengan masa kerja "< 1 Tahun" memiliki persentase sebesar 18,9%, dan pegawai dengan "> 5 Tahun" persentasenya sebesar 5,7%. Mayoritas karyawan PT. Maju Jalan Bersama Ecaps Resto memiliki masa kerja 1-2 tahun mungkin saja karena periode ini merupakan fase kunci adaptasi dan evaluasi awal karier. Karyawan yang berhasil melewati tahun pertama cenderung bertahan, menunjukkan retensi awal yang baik di tengah dinamika industri restoran, namun belum tentu berkomitmen untuk jangka sangat Panjang.

Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin (X2), dan kinerja pegawai (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah pernyataan berupa kuesioner yang dibobot.

Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *likert*, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik. yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5
Tabel Interval Tanggapan Responden

Jawaban	Bobot	Rentang Interval Skala	Kategori
Sangat Setuju	5	4,20-5,00	SB
Setuju	4	3,40-4,20	B
Ragu-Ragu	3	2,60-3,40	KB
Tidak Setuju	2	1,80-2,60	TB
Sangat Tidak Setuju	1	1,00-1,80	STB

Selanjutnya, deskripsi data dari masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel X1 dalam penelitian ini merupakan Lingkungan Kerja. Adapun deskripsi data variabel Lingkungan Kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
Penerangan/cahaya di tempat kerja										
1	Penerangan yang optimal membantu kelancaran dan ketelitian dalam bekerja	11	23	14	4	1	53	198	3,74	B
No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
2	Penerangan yang baik membuat suasana kerja menjadi lebih positif	22	14	12	3	2	53	210	3,96	B
□	F	33	37	26	7	3	103	408	3,96	
	%	32,04	35,92	25,24	6,80	2,91	100			
Sirkulasi udara ditempat kerja										
3	Sirkulasi udara yang baik membuat pekerjaan terasa lebih segar dan nyaman	18	18	14	2	1	53	209	3,94	B
4	Udara yang bersih dan segar membuat karyawan merasa lebih sehat dan bersemangat	20	17	12	3	1	53	211	3,98	B
5	Udara yang selalu segar menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman	20	18	11	4	0	53	213	4,02	B
□	F	58	53	37	9	2	157	633	4,03	B
	%	36,94	33,76	23,57	5,73	1,27	100			
Kebisingan ditempat Kerja										
6	Tingkat kebisingan yang terkontrol memudahkan komunikasi antar karyawan	21	16	11	3	2	53	210	3,96	B
7	Kebisingan yang tidak mengganggu membantu fokus saat melayani pelanggan.	17	18	12	4	2	53	203	3,83	B

8	Tingkat kebisingan yang rendah menciptakan suasana kerja yang lebih baik	18	18	13	3	1	53	208	3,92	B
□	F	56	52	36	10	5	154	621	4,03	B
	%	36,36	33,77	23,38	6,49	3,25	100			
Bau tidak sedap ditempat kerja										
9	Kebersihan yang terjaga menciptakan lingkungan kerja yang sehat	15	20	13	4	1	52	203	3,90	B
10	Perhatian terhadap kebersihan memastikan lingkungan kerja	16	19	13	2	3	50	202	4,04	B
No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
	higienis dan bebas bau									
□	F	31	39	26	6	4	102	405	3,97	B
	%	30,39	38,24	25,49	5,88	3,92	100			
Jumlah		178	181	125	32	14	530	2067	Rata-Rata	
Persentase %		33,58	34,15	23,58	6,04	2,64	100		3,90	B

Sumber: Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan Tabel 3.6 mengenai deskripsi data variabel Lingkungan Kerja dapat diketahui bahwa pada indikator penerangan/cahaya di tempat kerja memiliki rata-rata sebesar 3,96 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “penerangan yang optimal membantu kelancaran dan ketelitian dalam bekerja” mendapat rata-rata sebesar 3,74 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “penerangan yang baik membuat suasana kerja menjadi lebih positif” mendapat rata-rata sebesar 3,96 dengan keterangan baik.

Untuk indikator sirkulasi udara ditempat kerja mendapat rata-rata sebesar 4,03 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “sirkulasi udara yang baik membuat pekerjaan terasa lebih segar dan nyaman” mendapat rata-rata sebesar 3,94 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “udara yang bersih dan segar membuat karyawan merasa lebih sehat dan bersemangat” mendapat rata-rata sebesar 3,98 dengan keterangan baik. Dan pada pernyataan “Udara yang selalu segar menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman” mendapat rata-rata sebesar 4,02 dengan keterangan baik.

Untuk indikator kebisingan ditempat kerja mendapat rata-rata sebesar 4,03 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “tingkat kebisingan yang terkontrol memudahkan komunikasi antar karyawan” mendapat rata-rata sebesar 3,96 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “kebisingan yang tidak mengganggu membantu fokus saat melayani pelanggan” mendapat rata-rata sebesar 3,83 dengan keterangan baik. Dan pada pernyataan “Tingkat kebisingan yang rendah menciptakan suasana kerja yang lebih baik” mendapat nilai rata-rata sebesar 3,92 dengan keterangan baik.

Untuk indikator Bau tidak sedap ditempat kerja mendapat rata-rata sebesar 3,97 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “kebersihan yang terjaga menciptakan

lingkungan kerja yang sehat” mendapat rata-rata sebesar 3,90 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “perhatian terhadap kebersihan memastikan lingkungan kerja higienis dan bebas bau” mendapat rata-rata 4,04 dengan keterangan baik.

Indikator yang paling dominan dalam penentuan lingkungan kerja yaitu Sirkulasi udara ditempat kerja dan Kebisingan ditempat kerja dengan nilai mean sebesar 4,03. Indikator tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa sirkulasi udara dan kebisingan ditempat kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan indikator dengan nilai rata-rata yang paling rendah adalah Penerangan/cahaya di tempat kerja dengan nilai 3,96. Hal ini berarti dinilai tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. 7
Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja	3,96	Baik
2	Sirkulasi udara ditempat kerja	4,06	Baik
3	Kebisingan ditempat Kerja	4,03	Baik
4	Bau tidak sedap ditempat kerja	3,97	Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Lingkungan Kerja		3,90	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor 3,90 termasuk pada rentang skala 3,40-4,20 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 33,58%, setuju sebesar 34,15%, kurang setuju sebesar 23,58%, tidak setuju sebesar 6,04% dan sangat tidak setuju yaitu 2,64%.

2. Deskripsi Data Variabel Disiplin (X2)

Variabel X2 dalam penelitian ini merupakan disiplin. Adapun deskripsi data variabel disiplin disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Deskripsi Data Variabel disiplin (X2)

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
Tingkat Kehadiran										
1	Kehadiran karyawan harus terjaga dengan baik	18	19	11	5	0	53	209	3,94	B
2	Tingkat kehadiran karyawan sangat baik dan sesuai dengan ketentuan.	21	18	12	1	1	53	216	4,08	B
□	F	39	37	23	6	1	105	425	4,05	B
	%	37,14	35,24	21,90	5,71	0,95	100			
Tata Cara Kerja										
3	Semua prosedur kerja selalu diikuti dengan baik	15	25	11	1	1	53	211	3,98	B

4	Penggunaan tata cara kerja yang baik mendukung hasil yang optimal	21	16	14	0	2	53	213	4,02	B
□	F	36	41	25	1	3	103	424	4,12	B
	%	34,95	39,81	24,27	0,97	2,91	100			
Ketaatan Pada Atasan										
5	Arahan dari atasan selalu dipatuhi dengan penuh tanggung jawab	18	19	14	2	0	53	212	4,00	B
6	Arahan atasan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas	15	20	16	1	1	53	206	3,89	B
No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
□	F	33	39	30	3	1	105	418	3,98	B
	%	31,43	37,14	28,57	2,86	0,95	100			
Kesadaran Bekerja										
7	Kesadaran bekerja di lingkungan ini sangat mendukung produktivitas	13	24	13	2	1	53	205	3,87	B
8	Semua karyawan sangat memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	17	19	14	2	1	53	208	3,92	B
□	F	30	43	27	4	2	104	413	3,97	B
	%	28,85	41,35	25,96	3,85	1,92	100			
Tanggung Jawab										
9	Setiap karyawan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.	18	22	11	1	1	53	214	4,04	B
10	Tanggung jawab karyawan terlihat dalam pelayanan yang cepat dan efisien	14	22	14	2	1	53	205	3,87	B
□	F	32	44	25	3	2	104	419	4,03	B
	%	30,77	42,31	24,04	2,88	1,92	100			
Jumlah		170	204	130	17	9	530	2099	Rata-Rata	
Persentase %		32,08	38,49	24,53	3,21	1,70	100		3,96	B

Sumber: Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan Tabel 3.8 mengenai deskripsi data variabel disiplin dapat diketahui bahwa pada tingkat kehadiran memiliki mean sebesar 4,05 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “kehadiran karyawan harus terjaga dengan baik” mendapat rata-rata sebesar 3,94 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “tingkat kehadiran karyawan sangat baik dan sesuai dengan ketentuan” mendapat rata-rata sebesar 4,08 dengan keterangan baik.

Untuk indikator tata cara kerja mendapat mean sebesar 4,12 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “semua prosedur kerja selalu diikuti dengan baik” mendapat rata-rata sebesar 3,98 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “penggunaan tata cara kerja yang baik mendukung hasil yang optimal” mendapat rata-rata sebesar 4,02 dengan keterangan baik.

Untuk indikator ketaatan pada atasan mendapat mean sebesar 3,98 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “arahan dari atasan selalu dipatuhi dengan penuh tanggung jawab” mendapat rata-rata sebesar 4,00 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “Arahan atasan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas” mendapat rata-rata 3,89 dengan keterangan baik.

Untuk indikator kesadaran bekerja mendapat mean sebesar 3,97 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “kesadaran bekerja di lingkungan ini sangat mendukung produktivitas” mendapat rata-rata sebesar 3,87 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “semua karyawan sangat memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan” mendapat rata-rata 3,92 dengan keterangan baik.

Untuk indikator tanggung jawab mendapat mean sebesar 4,03 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “setiap karyawan bertanggung jawab atas hasil kerjanya” mendapat rata-rata sebesar 4,04 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “tanggung jawab karyawan terlihat dalam pelayanan yang cepat dan efisien” mendapat rata-rata 3,87 dengan keterangan baik.

Indikator yang paling dominan dalam penentuan disiplin yaitu tata cara kerja dengan nilai mean sebesar 4,12. Indikator tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa tata cara kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan indikator dengan nilai rata-rata yang paling rendah adalah kesadaran dalam bekerja sebesar 3,97. Hal ini berarti dinilai tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3.9
Nilai Rentang Skala Indikator Variabel disiplin

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Tingkat Kehadiran	4,05	Baik
2	Tata Cara Kerja	4,12	Baik
3	Ketepatan Pada Atasan	3,98	Baik
4	Kesadaran Bekerja	3,97	Baik
5	Tanggung Jawab	4,03	Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Disiplin		3,96	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel disiplin diperoleh rata-rata skor 3,96 termasuk pada rentang skala 3,40- 4,20 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 32,08%,

setuju sebesar 38,49%, kurang setuju sebesar 24,53%, tidak setuju sebesar 3,21% dan sangat tidak setuju yaitu 1,70%.

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini merupakan kinerja pegawai. Adapun deskripsi data variabel kinerja pegawai disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Deskripsi Data Variabel Kinerja Kerja pegawai (Y)

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
Kualitas										
1	Kualitas kerja karyawan selalu meningkat	12	25	10	6	0	53	202	3,81	B
2	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi SOP	7	31	10	4	1	53	198	3,74	B
□	F	19	56	20	10	1	106	400	3,77	B
	%	17,92	52,83	18,87	9,43	0,94	100			
Kuantitas										
3	Selalu memberikan pelayanan yang efisien tanpa mengurangi kualitas	13	25	11	1	3	53	203	3,83	B
Ketepatan Waktu										
Ketepatan Waktu										
No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
4	Tugas hasil kerja memenuhi harapan	16	19	15	1	2	53	205	3,87	B
□	F	29	44	26	2	5	106	408	3,85	B
	%	27,36	41,51	24,53	1,89	4,72	100			
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terjaga	15	20	16	1	1	53	206	3,89	B
6	Ketepatan waktu adalah prioritas utama dalam pekerjaan	14	22	14	2	1	53	205	3,87	B

□	F	29	42	30	3	2	106	411	3,88	B
	%	27,36	39,62	28,30	2,83	1,89	100			
Evektifitas										
7	Tugas diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif	16	21	13	3	0	53	209	3,94	B
8	Tujuan pekerjaan tercapai dengan hasil memuaskan	14	23	11	5	0	53	205	3,87	B
□	F	30	44	24	8	0	106	414	3,91	B
	%	28,30	41,51	22,64	7,55	0,00	100			
Kemandirian										
9	Mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	13	23	13	4	0	53	204	3,85	B
10	Percaya diri dalam bekerja	17	23	12	1	0	53	215	4,06	B
□	F	30	46	25	5	0	106	419	3,95	B
	%	28,30	43,40	23,58	4,72	0,00	100			
Jumlah		137	232	125	28	8	530	2052	Rata-Rata	
Persentase %		25,85	43,77	23,58	5,28	1,51	100		3,87	B

Sumber: Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan Tabel 3.10 mengenai deskripsi data variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa pada indikator kualitas memiliki rata-rata sebesar 3,77 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “kualitas kerja karyawan selalu meningkat” mendapat rata-rata sebesar 3,81 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “kualitas kerja karyawan sudah memenuhi SOP” mendapat rata-rata sebesar 3,74 dengan keterangan baik.

Untuk indikator kuantitas mendapat rata-rata sebesar 3,85 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “selalu memberikan pelayanan yang efisien tanpa mengurangi kualitas” mendapat rata-rata sebesar 3,83 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “tugas hasil kerja memenuhi harapan” mendapat rata-rata sebesar 3,87 dengan keterangan baik.

Untuk indikator ketepatan waktu mendapat mean sebesar 3,88 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terjaga” mendapat rata-rata sebesar 3,89 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “ketepatan waktu adalah prioritas utama dalam pekerjaan” mendapat rata-rata 3,87 dengan keterangan baik.

Untuk indikator evektifitas mendapat mean sebesar 3,91 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “tugas diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif” mendapat rata-rata sebesar 3,94 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “tujuan pekerjaan tercapai dengan hasil memuaskan” mendapat rata-rata 3,87 dengan keterangan

baik.

Untuk indikator kemandirian mendapat mean sebesar 3,95 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapat rata-rata sebesar 3,85 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “percaya diri dalam bekerja” mendapat rata-rata 4,06 dengan keterangan baik.

Indikator yang paling dominan dalam penentuan kinerja pegawai yaitu kemandirian dengan nilai mean sebesar 3,95. Indikator tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa kemandirian akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan indikator dengan nilai rata-rata yang paling rendah adalah kuantitas sebesar 3,85. Hal ini berarti dinilai tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. 11
Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Kualitas	3,77	Baik
2	Kuantitas	3,85	Baik
3	Ketepatan Waktu	3,88	Baik
4	Evektifitas	3,91	Baik
5	Kemandirian	3,95	Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Kinerja Pegawai		3,87	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor 3,87 termasuk pada rentang skala 3,40-4,20 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 25,85 %, setuju sebesar 43,77%, kurang setuju sebesar 23,58%, tidak setuju sebesar 5,28% dan sangat tidak setuju yaitu 1,51%.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapa hal yang dapat di bahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,056 > 2,008$) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putri Novia Sari (2023) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Security Operations Group Indonesia”, yang berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,056 > 2,008$) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian

H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Arief (2023) tentang “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintan” yang berpengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($199,889 > 3,18$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnanih et.al. (2023) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat” yang secara simultan pengaruh signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 9,055 + 0,761X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 9,055, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 9,055. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,761 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X_1) sebesar satu poin maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,761 poin. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,858 > 2,008$) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.
2. Disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 2,574 + 0,913X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 2,574, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 2,574. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,913 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin (X_2) sebesar satu poin maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,913 poin. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,056 > 2,008$) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.
3. Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 3,425 + 0,432X_1 + 0,466X_2$. maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,425, diartikan bahwa jika variabel lingkungan Kerja (X_1) meningkat satu poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,432 dan jika variabel disiplin (X_2) meningkat satu poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,446 poin. Uji

hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($199,889 > 3,18$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti - peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 53 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja pegawai di PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
4. Responden mungkin memiliki pemahaman yang terbatas tentang topik yang diteliti, sehingga dapat mempengaruhi kualitas data yang diperoleh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Maju Jalan Bersama Ecaps Resto, maka penulis mengemukakan saran-saran yang sekiranya bisa dijadikan masukan kedepannya, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil kuesioner variabel Lingkungan Kerja pada indikator Penerangan/cahaya di tempat kerja. Nilai terendah terdapat pada pernyataan "*Penerangan yang optimal membantu kelancaran dan ketelitian dalam bekerja*" dengan *mean score* 3,74. Perusahaan disarankan untuk segera audit dan optimalkan pencahayaan di seluruh area kerja, terutama area dengan tugas detail. Libatkan pegawai dalam mencari solusi untuk memastikan kelancaran dan ketelitian kerja meningkat.

Berdasarkan hasil kuesioner variabel Disiplin dengan indikator kesadaran bekerja. Nilai terendah terdapat pada pernyataan "*Kesadaran bekerja di lingkungan ini sangat mendukung produktivitas*" memperoleh nilai *mean score* 3,87. Perusahaan disarankan sebaiknya lebih menekankan pentingnya tanggung jawab dan inisiatif dalam bekerja kepada seluruh tim.

Berdasarkan hasil kuesioner variabel Kinerja Pegawai dengan indikator kualitas. Nilai terendah terdapat pada pernyataan "*Kualitas kerja karyawan selalu meningkat*" memperoleh nilai *mean score* 3,81. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kerja secara terstruktur, lalu ukur kemajuannya, dan komunikasikan hasilnya secara transparan kepada setiap karyawan, libatkan karyawan dalam prosesnya, dan berikan pengakuan atas kontribusinya.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Disarankan untuk observasi lebih mendalam dan bisa mencoba untuk meneliti dengan variabel yang berbeda dengan harapan dapat memberikan

perubahan yang baik dan bersifat positif bagi seluruh pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Erislan, E. (2024). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Erislan Buku.
- Fauzi, A., & Others. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I., & others. (2022). *Analisis data penelitian dengan statistik (Edisi kedua)*. Bumi Aksara.
- Hildawati, H., & others. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif \& Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hutaean, W. S., & SE, M. (2021). *Dasar Manajemen*. Ahlimedia Book.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Metris, D., & others. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Nurfitriani, M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher. Raymon, S., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.
- Robbins , S. P., & Coulter, M. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga. Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Sudiro, A., & Putri, O. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2020). *Manajemen*. UGM Press.
- Susilowati, F. (2022). *Pengujian Statistik Dengan SPSS*. Penerbit Pustaka Rumah Cinta.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tjahyadi, I., & others. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian (Teori dan praktik)*. CV Saba Jaya Publisher.
- Vivi Silvia, S. (2020). *Statistika Deskriptif*. Penerbit Andi.
- Wahyuning, S. (2021). *Dasar-Dasar Statistik*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-105.

Jurnal:

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2730-2743.
- Anggini, A., & Arif, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motaivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 161-167.
- Arif, F., & Sarwoto, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 323-332.
- Arif, M. (2775-6076). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Raksasa Laju Lintang. *Jurnal Ilmiah Suara MaNajemen*, 3(2), 418-427.
- Azmi, U. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juki (Juara Kuliner Indonesia) di Depok. *Jurnal PERKUSI*, 3(1), 193–201.
- Dinantara, M. D., & Anggraini, N. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten

- Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(3), 382– 389.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Biro Perencanaan, Kementerian Agama Republik Indonesia, Kantor Pusat, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 3(2), 303-315.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fajri, C., & Melisa, M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Popexpress Cabang Palmerah di Jakarta Barat. *Jurnal PERKUSI*, 3(2), 227-232.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Triview Geospati al Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamam*, 2(2), 31-48.
- Hindriari, R., Tura, h. B., & Abidin, A. Z. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Sejahtera Jakarta Utara . *Jurnal PERKUSI*, 3(2), 269-274.
- Indirasari, I., & Sukpti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Ufuk Semesta. *JURNAL ARASTIRMA*, 3(1), 112-124.
- Noviana, P., & Azwina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(4), 451-459.
- Nurmila, N., & Febriana, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kasi Pelayanan pada Kantor Desa Sekecamatan Rumpin di Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 372–379.
- Ratnasih, P., & Ratnagung, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT Seltech Utama Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen & Pendidikan[JUMANDIK]V*, 1(2), 107-118.
- Sari, M., & Agrasadya, A. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 158 - 170.
- Sarjan, S., & Sugiyanto, S. (2023). The Influence Of The Physical Work Environment And Work Discipline On The Employee Performance In The Polyurethane Department Of PT Pratama Abadi Industri In Serpong. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 4(1), 525 – 530.
- Sartika, D., & Nurhidayat, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 290-297.
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Paser. *Jurnal Tadbir Ilmiah Manajemen*, 1(1), 93-112.
- Sopandi, A., & Febriani Gea, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 260-269.
- Sudarso, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 131-141.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan

- Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangsel. *Jurnal JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Swara Manajemen*, 2(2), 177-194.
- Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tridi Oasis Group. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 3(1), 150 - 157.