

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa Tangerang Selatan

Muhammad Afdal Abizar^{1*}, Iskandar Zulkarnain², Didi Sunardi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Pamulang - Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 1, 2025

Revised October 4, 2025

Accepted October 5, 2025

Keywords:

Discipline, Work Environment,
Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Discipline and Work Environment on employee performance at Warung Pringga Japanese and European Cuisine South Tangerang both partially and simultaneously. The method used in this research is Quantitative method. The population in the study was 55 respondents. The sampling technique in this study used saturated sampling technique. The data analysis technique used is statistical analysis by testing the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis T test and hypothesis F test. The results of hypothesis testing research partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.762 > 2.006$), partially work environment variables have a positive and significant effect on employee performance, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($7.734 > 2.006$), and simultaneously Discipline (X1) and work environment (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y), the value of $F_{count} > F_{table}$ ($45.534 > 3.18$).

Kata Kunci:

Disiplin, Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian 55 Responden. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji T hipotesis dan uji F hipotesis. Hasil penelitian uji hipotesis secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,762 > 2,006$), secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,734 > 2,006$), dan secara simultan Disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,534 > 3,18$).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi, termotivasi, dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kualitas layanan (Mathis & Jackson, 2020; Robbins & Judge, 2019). Sebaliknya, rendahnya disiplin dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan, dan berdampak negatif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan (Fahmi, 2018; Sukardi, 2016). Dalam sektor kuliner, khususnya restoran yang menawarkan layanan masakan internasional, konsistensi kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk menjaga kualitas produk dan kepuasan pelanggan (Agus Sartono, 2016; Kasmir, 2019).

Di Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa, data absensi karyawan selama periode 2019–2023 menunjukkan kecenderungan karyawan yang sering izin, alfa, dan terlambat, yang menunjukkan

*Corresponding author.

E-mail: abiafdalabizar@gmail.com

rendahnya disiplin kerja (HRD Warung Pringga, 2024). Misalnya, rata-rata karyawan yang hadir tidak sesuai jadwal mencapai 25–35% per bulan, sementara jumlah karyawan yang terlambat mencapai 10–15% setiap bulan. Data ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan intervensi disiplin untuk menjaga kelancaran operasional restoran. Selain itu, hasil pra-survei lingkungan kerja menunjukkan suasana tempat kerja yang kurang nyaman bagi sebagian karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan yang belum harmonis, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja (Rambe, 2018; Aditya Dharma, 2019).

Evaluasi kinerja tahunan juga menunjukkan penurunan indikator kualitas dan kuantitas kerja. Misalnya, kualitas hasil kerja menurun dari 85% pada tahun 2019 menjadi 74% pada tahun 2023, sedangkan kuantitas hasil kerja juga menurun menjadi 74% pada tahun 2023 (HRD Warung Pringga, 2024). Penurunan ini, jika dibiarkan, dapat mempengaruhi kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan reputasi restoran secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama disiplin dan lingkungan kerja.

Menurut Stewart (1991) dan Brigham & Houston (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan peluang yang diberikan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator motivasi yang dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nur Janna, 2021; Siregar & Sugiarto, 2016). Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu, mematuhi aturan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, misalnya fasilitas yang tidak memadai atau hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan stres, sehingga berdampak negatif pada kinerja (Agus Harjito & Martono, 2014; Fahmi, 2018).

Penelitian sebelumnya banyak menekankan pengaruh disiplin atau lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Winarto (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada sektor manufaktur, sementara Sukardi (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan di sektor perbankan. Namun, penelitian yang menganalisis interaksi kedua faktor secara simultan di sektor kuliner, khususnya restoran masakan Jepang dan Eropa di Indonesia, masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diteliti.

Selain itu, penelitian sebelumnya sering menggunakan indikator kinerja yang terbatas pada aspek kuantitatif, seperti jumlah produk yang dihasilkan atau jam kerja, tanpa mempertimbangkan indikator kualitatif seperti kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Padahal, kombinasi indikator kuantitatif dan kualitatif memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan (Brigham & Houston, 2016; Fahmi, 2018). Penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan menggabungkan evaluasi absensi, hasil pra-survei lingkungan kerja, dan penilaian kinerja tahunan sebagai indikator kinerja yang komprehensif.

Novelty penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menggabungkan dua faktor kritis disiplin dan lingkungan kerja dengan indikator kinerja yang lengkap dalam konteks restoran masakan Jepang dan Eropa. Pendekatan ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Warung Pringga dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja, tetapi juga memperkaya literatur manajemen SDM di sektor kuliner yang relatif sedikit diteliti, khususnya di Indonesia (Agus Sartono, 2016; Nur Janna, 2021; Siregar & Sugiarto, 2016). Dengan menilai kedua faktor secara simultan, penelitian ini memungkinkan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana motivasi dan kondisi lingkungan kerja berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan.

Selain aspek praktis, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang sering dibahas secara terpisah dalam literatur manajemen SDM, namun penelitian yang mengintegrasikan keduanya untuk menjelaskan kinerja karyawan masih jarang. Dengan pendekatan empiris yang berbasis data absensi, survei, dan penilaian kinerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di industri jasa dan kuliner.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa di Kota Tangerang Selatan, dengan fokus pada beberapa aspek, yaitu mengukur tingkat disiplin kerja karyawan berdasarkan absensi dan keterlambatan, menilai kondisi lingkungan kerja yang mencakup fasilitas, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan manajerial, menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan menggunakan indikator kuantitatif dan kualitatif, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Warung Pringga untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan disiplin dan lingkungan kerja. Dengan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis sekaligus mengisi research gap terkait

pengaruh disiplin dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di sektor restoran internasional di Indonesia.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa, Kota Tangerang Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur variabel secara objektif, menguji hubungan antar variabel, dan menyajikan hasil dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2018). Objek penelitian adalah karyawan Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa yang bekerja di Jl. Boulevard Bintaro Jaya, Sektor 7, Kota Tangerang Selatan, dengan jumlah sampel 55 karyawan menggunakan teknik total sampling, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel karena relatif kecil dan representatif (Sugiyono, 2018).

Data penelitian dikumpulkan melalui data primer berupa kuesioner dan observasi langsung terhadap praktik kerja dan kondisi lingkungan kerja, serta data sekunder dari dokumentasi absensi, laporan kinerja, dan studi literatur terkait disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert untuk menilai disiplin dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, sedangkan kinerja diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, waktu, biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan (Hasibuan, 2017; Armstrong & Taylor, 2020). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan, serta analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Hasil analisis digunakan untuk memberikan gambaran kuantitatif hubungan antar variabel dan dasar rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel1. Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	1	0,646	0,266	Valid
	2	0,741	0,266	Valid
	3	0,776	0,266	Valid
	4	0,808	0,266	Valid
	5	0,736	0,266	Valid
	6	0,726	0,266	Valid
	7	0,693	0,266	Valid
	8	0,607	0,266	Valid
	9	0,525	0,266	Valid
	10	0,55	0,266	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,754	0,266	Valid
	2	0,733	0,266	Valid
	3	0,713	0,266	Valid
	4	0,635	0,266	Valid
	5	0,702	0,266	Valid
	6	0,581	0,266	Valid
	7	0,66	0,266	Valid
	8	0,77	0,266	Valid
	9	0,725	0,266	Valid
	10	0,492	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,715	0,266	Valid
	2	0,648	0,266	Valid
	3	0,659	0,266	Valid
	4	0,671	0,266	Valid
	5	0,551	0,266	Valid
	6	0,738	0,266	Valid
	7	0,724	0,266	Valid
	8	0,842	0,266	Valid
	9	0,778	0,266	Valid
	10	0,593	0,266	Valid

Sumber : Data primer diolah 2025

Tabel di atas menampilkan hasil uji validitas untuk tiga variabel penelitian: Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Semua item pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,266) sehingga dinyatakan valid, menunjukkan instrumen penelitian mampu mengukur variabel dengan baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Ket
Disiplin (X1)	0,872	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan variabel disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Unst nd rdized Residual l	
N	55
Norma l Pa ra eters ^{a,b}	Mea n
	.0000000
	Std. Devia tion
	2.42956717
Most Extreme Differences	A bsolute
	.060
	Positive
	.060
	Nega tive
	-.059
Test Sta tistic	.060
A symp. Sig. (2-ta iled)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

a. Calculated from data.

b. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual tidak menyimpang dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan dengan validitas hasil yang dapat dipercaya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin (X1)	.553	1.809
Lingkungan Kerja (X2)	.553	1.809

Sumber: Data diolah SPSS 26

Nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu disiplin dan lingkungan kerja sebesar 0,553, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.997	3.717		1.882
	Disiplin (X1)	.393	.101	.439	3.900
	Lingkungan Kerja (X2)	.439	.113	.435	3.868

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi: $Y = 6,997 + 0,393 X_1 + 0,439 X_2$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 6,997 , diartikan bahwa jika variabel disiplin (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada, maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien disiplin sebesar 0,393 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,393 jika variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,439 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,439 jika variabel lain tetap.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.623	2.476

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_1)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0,637. Menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji F Simultan ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.231	2	279.115	45.534	.000 ^b
	Residual	318.751	52	6.130		
	Total	876.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_1)

Sumber: Hasil Output SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel, nilai F_{hitung} 45,534 > F_{tabel} 3,18 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 3 ditolak dan H_a3 diterima. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung sebesar 7,762 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,006 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga disiplin terbukti berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin yang dimaksud mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, tingkat kehadiran, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam konteks organisasi, disiplin dianggap sebagai salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan pencapaian target kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran individu untuk mentaati peraturan yang berlaku dan menjalankan kewajiban dengan penuh tanggung jawab (Asmalah & Yudho, 2022). Syafrina (2017) juga menegaskan bahwa disiplin mencerminkan tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif, terorganisir, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini mendukung teori manajemen klasik yang menyebutkan bahwa disiplin merupakan salah satu prinsip penting dalam mengelola sumber daya manusia. Tanpa adanya disiplin, berbagai bentuk ketidakteraturan dapat muncul, seperti keterlambatan, absensi tinggi, dan penurunan produktivitas. Dalam industri jasa seperti restoran internasional, disiplin kerja menjadi semakin penting karena kualitas pelayanan sangat bergantung pada ketepatan waktu dan konsistensi dalam melayani pelanggan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa perusahaan perlu menjadikan peningkatan disiplin sebagai prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,734 lebih besar daripada t tabel 2,006 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, meliputi fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, serta dukungan manajerial yang optimal, mampu meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan sehingga berdampak positif pada kinerja.

Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung terlaksananya pekerjaan. Lingkungan fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, fasilitas kerja, serta keamanan tempat kerja. Sedangkan lingkungan nonfisik mencakup hubungan sosial antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta budaya organisasi yang berlaku (Herlambang et al., 2022). Darmadi (2020) menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sehingga berimplikasi pada produktivitas yang lebih tinggi. Pada konteks restoran, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya terbatas pada fasilitas dapur dan ruang pelayanan, tetapi juga meliputi hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dapur, pelayan, dan manajemen. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya, mereka akan lebih bersemangat dalam melayani pelanggan dengan profesional. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh konflik atau tidak teratur dapat menurunkan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi sosial yang sehat.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis simultan memperlihatkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh nilai F hitung 45,534 lebih besar daripada F tabel 3,18 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi keduanya memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja, yang tercermin pada pencapaian target kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya pekerjaan (Dewi et al., 2023; Subhan & Akbar, 2024). Kontribusi simultan ini tercermin pada dimensi kinerja karyawan yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efisiensi biaya pekerjaan (Dewi et al., 2023; Subhan & Akbar, 2024). Disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai standar dan prosedur yang berlaku, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang memungkinkan mereka bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Dengan kata lain, keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kondisi optimal bagi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang penting, khususnya bagi perusahaan di sektor jasa seperti restoran internasional. Pertama, manajemen perlu memperkuat sistem kedisiplinan melalui kebijakan yang jelas, mekanisme pengawasan, serta pemberian reward and punishment yang adil. Kedua, manajemen harus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak, baik dari sisi fasilitas fisik maupun iklim sosial. Ketiga, perusahaan perlu mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia sehingga tercipta sinergi antara kedisiplinan dan kenyamanan kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin berpengaruh positif dengan persamaan regresi $Y = 14,568 + 0,654$ dan t hitung $> t$ tabel ($7,762 > 2,006$), sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dengan persamaan $Y = 11,004 + 0,734$ dan t hitung $> t$ tabel ($7,734 > 2,006$). Secara simultan, disiplin dan lingkungan kerja bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 6,997 + 0,393X_1 + 0,439X_2$ dan F hitung $> F$ tabel ($45,534 > 3,18$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang dapat diberikan adalah agar manajemen Warung Pringga terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui sistem pengawasan dan pemberian sanksi yang konsisten, serta memperbaiki lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai, membangun hubungan harmonis antar karyawan dan atasan, serta memberikan dukungan manajerial yang optimal. Peningkatan kedua aspek ini diharapkan dapat lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas, dan kualitas layanan restoran.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Dharma. (2019). Metodologi penelitian sosial dan manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page.
- Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Nimbustop di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1497–1504.

- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Dewi, N., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Survei pada karyawan bagian produksi PR. Makmur. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 222–237.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yulawati, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(1), 94–102.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). Organizational behavior and management (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (n.d.). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Mangkuprawira, S. (2020). Manajemen kinerja dan evaluasi SDM. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human resource management (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Pardede, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics* (Tesis, Prodi Manajemen).
- Rambe, R. N. K. (2018). Teknik penulisan ilmiah untuk penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (13th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. (2019). Fundamentals of management (10th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Sari, D., Prasetyo, B., & Hidayat, R. (2021). Analisis hubungan lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan restoran internasional di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 78–91.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Subhan, M., & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Surya Sentosa Sejahtera Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1785–1796.
- Sutanto, H., & Supriyadi, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 45–56.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh lingkungan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. *JBKM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 196.