

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Desa Tugumulyo, Kabupaten Ogan Komering Ilir

Chena Palupi ^{1*}, Irwan Septayuda ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Corresponding Email: Irwan.septayuda@binadarma.ac.id ²

Article History

Received: 25 Agustus 2026.

Revised: 30 Oktober 2026.

Accepted: 10 November 2026.

Available online: 1 Desember 2026.

Published: 1 Januari 2027.

Keyword

Work Environment; Work Discipline; Employee Performance; SPPG; Free Nutritious Meals Program.

Kata Kunci

Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; SPPG; Program Makan Bergizi Gratis.

ABSTRACT

Work environment conditions and employee discipline are important factors in the operation of Nutrition Fulfillment Service Units (SPPG). This study aimed to analyze the effects of work environment and work discipline on employee performance at the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) in Tugumulyo Village, Ogan Komering Ilir Regency. A quantitative associative research design was employed. The population consisted of 105 employees, with 83 respondents selected using the Slovin formula at a 5% margin of error. Data were collected through Likert-scale questionnaires, observation, and documentation, and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.216 and significance of 0.000. Work discipline also had a positive and significant effect, with a t-value of 3.870 and significance of 0.000. Simultaneously, both variables significantly affected employee performance, with an F-value of 34.756. The R^2 value of 0.465 indicates that 46.5% of the variation in employee performance was explained by work environment and work discipline.

ABSTRAK

Kondisi lingkungan kerja dan disiplin karyawan menjadi perhatian dalam operasional Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Desa Tugumulyo, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 105 karyawan dengan sampel sebanyak 83 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,216 dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 3,870 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 34,756. Nilai R^2 sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik, kualitas sumber daya manusia menjadi semakin penting, karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu organisasi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan pemenuhan gizi adalah Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), yang dituntut untuk memiliki sumber daya manusia dengan kinerja optimal agar seluruh proses pelayanan dapat berjalan efektif. Menurut Robbins (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan operasional SPPG. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, ventilasi, kebersihan, tata ruang, serta fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama, dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan (Armansyah, 2024).

Selain itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setyawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara empiris, hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu. Armansyah (n.d.) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hermando *et al.* (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja serta tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja. Namun, penerapan kedua faktor tersebut dalam konteks SPPG memiliki karakteristik tersendiri, karena kegiatan operasionalnya berkaitan dengan proses penyediaan, pengolahan, pengemasan, dan

pendistribusian makanan bergizi yang membutuhkan ketepatan waktu dan koordinasi kerja. SPPG merupakan unit pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang bertanggung jawab dalam menyediakan makanan bergizi bagi penerima manfaat, mulai dari perencanaan, persiapan, pengolahan, hingga distribusi makanan sesuai dengan standar keamanan pangan, mutu, dan ketentuan gizi. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat bergantung pada efektivitas operasional dan kinerja karyawan pada setiap tahapan pekerjaan (Badan Gizi Nasional, 2024). Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan Kepala Dapur pada dua SPPG, masih ditemukan sejumlah kendala operasional, antara lain keterlambatan kedatangan bahan baku, kerusakan kemasan makanan pada kondisi tertentu, keterlambatan distribusi, suhu ruang produksi yang cukup panas, keterbatasan ruang kerja, serta ventilasi dan sirkulasi udara yang belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, mengurangi kenyamanan, memperlambat proses produksi, dan mengganggu efektivitas kerja karyawan. Permasalahan juga terlihat pada aspek disiplin kerja. Berdasarkan data absensi karyawan pada dua SPPG selama April 2025 hingga Maret 2026, tercatat 218 kejadian keterlambatan, 63 kejadian izin, 49 kejadian sakit, dan 15 kejadian ketidakhadiran tanpa keterangan (α). Keterlambatan menjadi bentuk permasalahan yang paling dominan dan terjadi hampir setiap bulan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja.

Dalam operasional SPPG yang membutuhkan ketepatan waktu, mulai dari persiapan bahan hingga distribusi makanan, keterlambatan maupun ketidakhadiran karyawan dapat mengganggu pembagian tugas, meningkatkan beban kerja karyawan lain, dan memperlambat proses pelayanan pemenuhan gizi. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpotensi berkaitan dengan kinerja karyawan SPPG. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif dapat mengurangi kenyamanan dan efektivitas kerja, sementara disiplin kerja yang belum optimal dapat menghambat ketepatan waktu dan kelancaran pembagian tugas. Kondisi tersebut menjadi semakin penting untuk dikaji, karena kinerja karyawan SPPG berhubungan dengan kelancaran penyediaan dan pendistribusian makanan bergizi kepada penerima manfaat. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel maupun

pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, di mana kondisi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pegawai. Menurut Wursanto (2009) dalam Kinerja (2022), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila individu dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Indikator-indikator yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2014) dalam Kinerja (2022), meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan. Indikator-indikator tersebut mencerminkan gambaran dari lingkungan fisik dan nonfisik, yang dapat digunakan untuk meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja, menurut Rivai dalam Kerja *et al.* (n.d.), adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Melayu S.P. Hasibuan dalam Kerja *et al.* (n.d.), meliputi kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan yang tinggi. Kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2016) dalam Basyid (2024), adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreativitas, inovasi, dan inisiatif (Kurnia Saputra *et al.*, 2023 dalam Basyid, 2024).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2)

terhadap kinerja karyawan (Y) pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kecamatan Tugumulyo, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan menggunakan skala Likert 1–5, sedangkan data sekunder mencakup profil SPPG, jumlah karyawan, data absensi, serta literatur yang relevan. Populasi penelitian berjumlah 105 karyawan yang terlibat langsung dalam operasional dapur Program Makan Bergizi (MBG). Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 83 responden. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, tata ruang, fasilitas kerja, dan hubungan antarpegawai; disiplin kerja meliputi kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab; sedangkan kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan SPSS dengan melakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPG.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat-syarat yang diperlukan agar hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan akurat. Dalam penelitian ini, beberapa asumsi klasik yang diuji meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

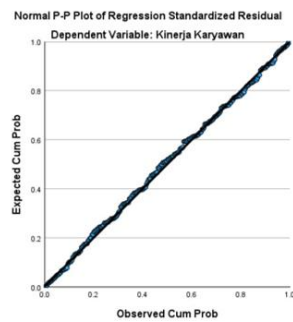
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	83
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 1, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan

model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Pengujian normalitas juga dapat dilihat

secara visual grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. P-Plot

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik residual terlihat mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,782	1,279	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,782	1,279	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinearitas antarvariabel independen sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Table 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,312	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,367	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,312 dan disiplin kerja sebesar 0,367, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga

varians residual dalam model regresi dapat dianggap homogen dan model memenuhi asumsi klasik.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear

Model	B	Std. Error	Beta
Konstanta	1,724	0,385	–
Lingkungan Kerja (X_1)	0,312	0,074	0,387
Disiplin Kerja (X_2)	0,298	0,077	0,356

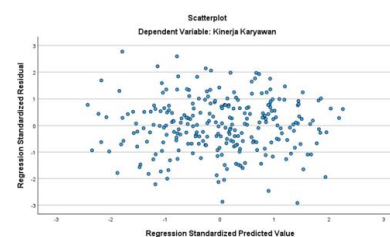
Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,724 + 0,312X_1 + 0,298X_2 + e$$

lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Nilai konstanta sebesar 1,724 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap konstan pada nilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 1,724. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,312 menunjukkan hubungan positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,312 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,298 juga menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan satu satuan disiplin kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298 satuan. Dengan demikian, semakin baik

Regression Standardized Residual



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.1.2 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Dalam analisis regresi, koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) merupakan indikator

penting yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien korelasi (R) memberikan informasi mengenai sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model yang digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,682	0,465	0,452	2,147

Berdasarkan Tabel 5, nilai R sebesar 0,682 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan

kerja dan disiplin kerja, sedangkan 53,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	4,216	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	3,870	0,000	Positif dan signifikan

Berdasarkan Tabel 6, lingkungan kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,216 > *t* tabel 1,990 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. H₁ diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga

memiliki nilai *t* hitung sebesar 3,870 > *t* tabel 1,990 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05H₂ diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	318,472	2	159,236	34,756	0,000
Residual	366,528	80	4,582	—	—
Total	685,000	82	—	—	—

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 34,756 > *F* tabel 3,11 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H₃ diterima, yang berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Kecamatan Tugumulyo, Kabupaten Ogan Komering Ilir.

3.2 Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t* hitung sebesar 4,216 yang lebih besar dari *t* tabel 1,990 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,312 mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, tata ruang, dan fasilitas kerja memengaruhi kenyamanan serta konsentrasi karyawan, sedangkan hubungan dan komunikasi antarpegawai mendukung koordinasi

serta kerja sama dalam proses produksi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Armansyah (2024), Hidayat dan Isyanto (2024), Fauziah *et al.* (2023), serta Polgan *et al.* (2024) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam SPPG, perbaikan ventilasi, suhu, tata ruang, dan fasilitas kerja perlu dilakukan untuk mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *t* hitung sebesar 3,870 yang lebih besar dari *t* tabel 1,990 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,298 menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Aspek kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab menjadi sangat penting karena operasional SPPG membutuhkan koordinasi dan ketepatan waktu. Temuan ini didukung oleh data absensi yang mencatat 218 kejadian keterlambatan selama April

2025 hingga Maret 2026, serta sejalan dengan penelitian oleh Azis, Moch Bagja Abdzul (2024), Ayu Try Handayani W, Zainal Abidin Umar (2024), Hermendo *et al.* (2025), Polgan *et al.* (2024), dan Choeroh (2024) yang menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, penguatan disiplin melalui pengawasan, keteladanan pimpinan, sosialisasi aturan, dan penerapan sanksi yang adil diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan SPPG. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 34,756 yang lebih besar dari F tabel 3,11 dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R sebesar 0,682 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sementara 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Polgan *et al.* (2024), Ayu Try Handayani W, Zainal Abidin Umar (2024), serta Choeroh (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan kinerja karyawan SPPG perlu dilakukan secara terpadu melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja sekaligus penguatan disiplin kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula disiplin kerja yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Desa Tugumulyo, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Secara simultan, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 46,5% variasi kinerja karyawan, sementara 53,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, pihak SPPG disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama dalam hal suhu ruangan, ventilasi, penataan ruang, dan pemeliharaan fasilitas, serta memperkuat hubungan kerja melalui komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Disiplin kerja juga perlu ditingkatkan melalui pengawasan kehadiran dan ketepatan waktu, pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin, penerapan sanksi yang adil, serta pembinaan dan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik, penghargaan, dan pengembangan kompetensi

karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja, serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki generalisasi yang lebih baik.

5. Daftar Pustaka

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127-1144.
- Armansyah. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang*. JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>.
- Ayu Try Handayani W., Zainal Abidin Umar, R. T. (2024). *Economic Reviews Journal*, 3, 1994–2003. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.296>.
- Azis, Moch Bagja Abdzul, U. A. J. (2024). *Neraca Neraca*, 1192, 312–321. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1321>.
- Badan Gizi Nasional. (2024). *Dokumen/sumber mengenai Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) dan Program Makan Bergizi Gratis*. Badan Gizi Nasional.
- Basyid, A. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>.
- Choeroh, N., & S. N. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, 7(2), 1479–1489. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1563>.
- Fauziah, V., Irawan, P. R., Rahman, E., & Pertiwi, U. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pakuan Karya Mandiri Bogor*, 3, 2253–2260.
- Fahmi, S. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 11(3).
- Hermendo, R. P., Dina, N., & Saputro, A. (2025). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Build Better Communication*. INNOVATIVE: Journal of Social Science

- Research, 5(4), 9230–9240.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.21030>.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
<https://doi.org/10.30787/jjembi.v2i1.1407>.
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- Polgan, J. M., Pawestri, A. N., Kristanto, Y., Army, W. L., Karyawan, K., & Kerja, L. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nipro Indonesia Jaya*, 13, 919–928.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13847>.
- Robbins, S. P. (2016). *Fundamentals of human resource management*. David A. DeCenzo, Stephen P. Robbins, & Susan L. Verhulst.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alam, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60.
<https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>.