

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia (*The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Keo San Indonesia*)

Sifah Fauziah<sup>1\*</sup>, Syarif Ali<sup>2</sup>, Ediwarman<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta<sup>1,2,3</sup>

[sifahfauziah@upnvj.ac.id](mailto:sifahfauziah@upnvj.ac.id)<sup>1\*</sup>, [syarif.ali@upnvj.ac.id](mailto:syarif.ali@upnvj.ac.id)<sup>2</sup>, [ediwarman@upnvj.ac.id](mailto:ediwarman@upnvj.ac.id)<sup>3</sup>



## Riwayat Artikel

Diterima pada 8 Oktober 2021

Revisi 1 pada 16 Oktober 2021

Revisi 2 pada 25 Oktober 2021

Revisi 3 pada 17 Desember 2021

Revisi 4 pada 24 Mei 2022

Disetujui pada 7 Juni 2022

## Abstract

**Purpose:** This research is a quantitative study that aims to determine and prove the effect of work environment and work discipline on employee performance.

**Research methodology:** The sample used in this study were all employees of the production division of PT Keo San Indonesia where the researchers used a saturated sample of 60 employees. The analytical technique used is the path analysis method and data processing is carried out through SmartPLS 3.3.3.

**Result:** The results of the test obtained (1) the work environment has a significant effect on employee performance, (2) work discipline has a significant effect on employee performance.

**Limitations:** Researchers find it difficult to find references for research, because the research was carried out during the Covid-19 pandemic. However, this can be overcome by looking for references online.

**Contribution:** This research is expected to be able to make a comparison between theoretical knowledge and practice applied by PT Keo San Indonesia to the work environment and work discipline that affects the performance of its employees.

**Keywords:** *work environment, work discipline, and employee performance.*

**How to Cite:** Fauziah, S., Ali, S., Ediwarman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 101-113.

## 1. Pendahuluan

Seiring berjalannya waktu, jumlah perusahaan akan tumbuh dan berkembang. Setiap perusahaan harus selalu melakukan perkembangan serta peningkatan secara bertahap agar mampu bersaing. Persaingan muncul ketika banyak perusahaan-perusahaan baru memasuki bidang yang berbeda. Perusahaan-perusahaan yang ada tentu saja selalu berusaha untuk memimpin dengan syarat-syarat yang menguntungkan. Maka dari itu, cara yang dapat perusahaan lakukan agar mampu berkompetitif salah satunya adalah meningkatkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas serta dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada organisasi pemerintah ataupun swasta, sumber daya manusia (SDM) merupakan perangkat yang tak terpisahkan. Pada perusahaan yang aktif akan memperlakukan manusia sebagai sumber daya dengan kemampuan yang terus berkembang. Peran SDM memang menjadi hal penting pada keberlangsungan organisasi. Manusia sebagai sumber daya organisasi dituntut untuk terus produktif dan menjadi salah satu faktor penting dalam kekuatan organisasi. Maka dari itu, dalam kaitannya dengan pengembangan sesuai dengan kebutuhan organisasi, SDM merupakan salah satu unsur organisasi dan pengembangan serta peningkatan kualitasnya harus dirancang dengan teliti.

Memahami pentingnya eksistensi SDM dalam perusahaan, maka yang harus dicapai yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan tersebut tentu tidak terlepas dari peranan manajemen SDM.

Manajemen SDM adalah kegiatan manajemen dalam pengelolaan SDM yang memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi luar biasa yang ambisius, siap bekerja dengan efektif secara individu ataupun tim (Bukit, dkk., 2017, hal. 11). Dari pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa manajemen SDM memang memiliki peran penting dalam perusahaan. Perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja di dalamnya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Para karyawan perlu untuk terus berkembang agar menjadi karyawan yang memiliki kemampuan, berkomitmen dan juga disiplin sehingga dapat menjalankan kewajiban dan juga tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam organisasi, karyawan memiliki peran sebagai perencana dan juga pelaksana dalam bekerja. Oleh sebab itu karyawan juga harus mempersiapkan diri agar mempunyai mental dan fisik serta tekad agar memiliki hasil kerja yang baik.

Kinerja didefinisikan suatu pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kebijakan perusahaan (Kawiana, 2020, hal. 255). Tanpa mengetahui kriteria kinerja, karyawan tidak diarahkan untuk mencapai kinerja karena tidak tahu apa yang ingin dicapai. Bagi perusahaan yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan serta berupaya untuk mencapai standar kinerja, dengan demikian kinerja dari karyawan dapat dinyatakan baik. Namun apabila karyawan yang tidak mencapai target dan standar dalam kurun waktu yang sudah ditentukan, dengan demikian kinerja karyawan dinyatakan tidak cukup baik atau belum memenuhi kriteria standar kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja SDM akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Berhasilnya atau berkembangnya suatu perusahaan yaitu sesuai dengan kinerja karyawan yang mana dapat diperoleh dengan hasil kerja yang baik, hal tersebut dilakukan untuk menyalurkan kontribusi ke perusahaan baik secara langsung ataupun tidak. Pencapaian perusahaan juga sesuai pada kinerja individu karyawan atau kelompok dalam organisasi. Jika sumber daya organisasi memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka hasil kerja yang dicapai juga baik, hal tersebut mengindikasikan karyawan mampu menyelesaikan kewajiban sesuai tanggung jawabnya sebagai pekerja. Guna mencapai kinerja yang baik maka kerjasama dari berbagai pihak sangat diperlukan. Pada prosesnya, meningkat atau menurunnya kinerja perusahaan yaitu sejalan dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan terdapat adanya korelasi antara karyawan dengan perusahaan. Artinya, kondisi di mana karyawan merasa mempunyai hubungan yang sangat khusus terhadap perusahaan, dan karyawan terus berkontribusi secara optimal melakukan apa pun yang terbaik untuk perusahaan secara sukarela (Mujiasih, 2015, hal. 41).

PT Keo San Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri dengan memproduksi mesin-mesin *automatic*, jig, conveyer, panel mesin, palet solder dan sebagainya. PT Keo San Indonesia ini berlokasi di kawasan industri Jababeka Cikarang. Berdasarkan data yang didapat dari bagian produksi PT Keo San Indonesia, naik turunnya kinerja perusahaan dapat dilihat dalam 4 tahun terakhir dari tahun 2017 sampai tahun 2020. Data penjualan tahunan PT Keo San Indonesia periode 2017-2020 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Penjualan di PT Keo San Indonesia Periode 2017-2020

No	Tahun	Penjualan (Rp)		persentase
		Target	Realisasi	
1	2017	Rp 10.000.000.000,00	Rp 4.940.206.672,00	0%
2	2018	Rp 10.000.000.000,00	Rp 6.674.698.214,00	67%
3	2019	Rp 10.000.000.000,00	Rp 18.223.650.825,00	182%
4	2020	Rp 10.000.000.000,00	Rp 12.294.408.676,00	123%

Sumber : Bagian Produksi PT Keo San Indonesia

Berdasarkan data di atas terlihat kinerja PT Keo San Indonesia mengalami naik turun pada tahun 2017-2020. Pencapaian penjualan periode 2017-2019 cenderung mengalami kenaikan yang positif

dari penjualan yang telah ditargetkan oleh PT Keo San Indonesia. Kemudian, mengalami penyusutan yang cukup signifikan pada tahun 2019-2020. Akan tetapi penurunan yang terjadi masih melebihi nilai target. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan baik sebab karyawan mampu menghasilkan *output* yang di capai lebih tinggi dibandingkan dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager produksi di PT Keo San Indonesia, didapatkan hasil bahwa rendahnya nilai penjualan pada tahun 2017 tersebut disebabkan karena kurangnya kepedulian dan perhatian dari pimpinan sehingga dapat menyebabkan angka penjualan yang rendah. Kemudian pada tahun 2018 setidaknya mengalami peningkatan walaupun belum mencapai nilai yang ditergetkan oleh perusahaan. Selain itu juga mengatakan pada tahun 2018 adanya pengurangan karyawan dari 100 orang hingga menjadi 60 orang dan jam kerjanya pun berubah dari sebelumnya ada 3 shift kini menjadi 2 shift. Kemudian pada tahun 2019 angka penjualan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan beranggapan bahwa karyawan yang sedikit tidak selalu membuat kinerja suatu perusahaan menjadi menurun. Pada tahun 2020 angka penjualan mengalami penurunan kembali, akan tetapi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan melampaui target perusahaan, hal ini di dukung dengan adanya perlengkapan serta peralatan yang memadai untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menduga bahwa kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia telah optimal hal ini dikarenakan oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tubagus dan Setyo bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [\(Dheviests & Riyanto, 2020\)](#). Lingkungan kerja merupakan segala kondisi ditempat kerja baik itu sarana prasarana maupun hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Jika karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan nyaman, maka kondisi lingkungan kerja dikatakan kondusif. Hal yang sebaliknya juga terjadi, ketika seorang karyawan merasa cemas, tidak nyaman, tidak dapat bekerja dengan baik dan akibatnya karyawan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja, maka lingkungan kerja menjadi sangat buruk. Maka dari itu, penting dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk terus memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya

Memperhatikan lingkungan kerja adalah cara bagi manajemen untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Saat bekerja, karyawan tentu akan mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, seringkali mereka lebih suka lingkungan kerja yang memiliki fasilitas yang baik, lengkap serta memadai. Adanya fasilitas lengkap dan layak untuk digunakan, membuat karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. PT Keo San Indonesia pun berusaha menciptakan kenyamanan untuk karyawan terkait lingkungan kerjanya. Berikut hasil pra survei awal terhadap 12 orang karyawan yang dipersilahkan untuk memilih maksimal dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Keo San Indonesia.

Tabel 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Keo San Indonesia

<b>Variabel</b>	<b>Responden</b>
Lingkungan Kerja	9 orang
Komitmen	2 orang
Kompensasi	3 orang
Disiplin Kerja	5 orang
Motivasi	3 orang

Sumber: Pra survei kuesioner dengan 12 karyawan PT Keo San Indonesia (data diolah)

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui karyawan PT Keo San Indonesia memiliki kinerja yang meningkat dikarenakan dua faktor, yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pra survei, menunjukkan dua faktor tertinggi yaitu lingkungan kerja dengan jumlah 9 responden dan 5 responden memilih disiplin kerja. Sedangkan, faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen dengan jumlah 2 responden. Maka dengan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Keo San Indonesia sangatlah tinggi, dan dapat dibuktikan dari hasil

wawancara peneliti dengan HRD PT Keo San Indonesia yang mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan dari karyawan sangatlah tinggi, sebab manajemen perusahaan selalu berusaha menekankan karyawannya untuk mematuhi segala bentuk SOP yang berlaku di lingkungan perusahaan. Sehingga membuat para karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sebagai seorang pekerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, mendeskripsikan bahwa karyawan telah mentaati peraturan perusahaan. Hal ini ditegaskan oleh Robert Bacal bahwa disiplin yaitu cara yang digunakan manajemen perusahaan untuk mengatasi *problem* kinerja, tentu hal ini untuk mengatasi masalah-masalah kinerja para karyawan akan melibatkan manajer [\\_\(Fahmi, 2018, hal. 42\)](#). Berdasarkan pernyataan tersebut maka terlihat bahwa peran pimpinan di dalam suatu perusahaan sangat diperlukan guna mengarahkan dan membimbing karyawan agar selalu memiliki sikap disiplin dalam bekerja

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari disiplin kerja yang tinggi. Disiplin tinggi akan menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja dapat menunjukkan suatu sikap hormat secara personal dengan mentaati aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang ditanamkan perusahaan pada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika pengawasan dilakukan dengan efektif, maka disiplin akan terbentuk. Dengan demikian, perlu bagi semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan proses kerja untuk bekerja sama dalam upaya meningkatkan tujuan organisasi.

Beberapa temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Apfia Ferawati \(2017\)](#) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasia dan Ronnie (2019) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh [Yantika, dkk \(2018\)](#) menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan hasil dari beberapa penelitian tersebut menjadi sebuah GAP *research* pada penelitian ini

## **2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis**

### ***Kinerja***

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan baik untuk keuntungan maupun organisasi nirlaba yang dihasilkan selama periode waktu tertentu [\\_\(Fahmi, 2018, hal. 127\)](#). Pendapat lainnya mengatakan kinerja diartikan sebagai cara ataupun kemampuan seseorang untuk bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempat kerja untuk keseluruhan atau sebagian pekerjaan atau untuk jangka waktu tertentu [\\_\(Duha, 2016, hal. 223\)](#).

### ***Lingkungan Kerja***

Lingkungan kerja didefinisikan seluruh yang berada di sekeliling karyawan dapat mempengaruhi tanggung jawab mereka sebagai pekerja [\\_\(Afandi, 2016, hal. 51\)](#). Lingkungan kerja nyaman akan menciptakan rasa aman terhadap karyawan sehingga mampu bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja yaitu kondisi kerja fisik ataupun non fisik yang dapat menciptakan kenyamanan, aman, dan tentram [\(Farida & Hartono, 2016, hal. 10\)](#). Melalui kenyamanan dapat memberikan kepuasan karyawan untuk bekerja, dengan demikian hasil kerja yang diperoleh akan maksimal.

### ***Disiplin Kerja***

Disiplin kerja berguna untuk mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan atau kebijakan perusahaan. Disiplin kerja merupakan cerminan perilaku atau sikap yang dapat diubah serta kesadaran individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku [\\_\(Afandi, 2016, hal. 1\)](#). Sedangkan menurut [\(Sinambela, 2016, hal. 335\)](#) disiplin kerja yaitu kemampuan suatu profesi untuk bekerja secara teratur serta sesuai dengan aturan yang diterapkan secara konsisten tanpa melanggar aturan yang telah diberlakukan. Maka dari itu, karyawan harus mampu memberikan sikap yang positif dengan menerapkan disiplin kerja.

### ***Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Menurut [\\_\(Pawirosumanto, dkk., 2018, hal. 1339\)](#) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan kegiatan, dan kegiatan tersebut dapat membawa hasil yang positif dan efek negatif atas pencapaian kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja memberikan dampak baik terhadap karyawan dalam berlangsungnya pekerjaan yang dilakukannya apabila lingkungan tersebut kondusif. Begitu pun apabila kurang kondusif maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [\\_\(Ferawati, 2017\)](#), [\\_\(Febbyani & Masman, 2019\)](#), [\\_\(Riyanto, dkk., 2017\)](#), [\\_\(Hanafi & Zulkifli, 2018\)](#), dan [\\_\(Mamesah, dkk., 2016\)](#) ditemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Ini dapat terjadi karena lingkungan kerja di dukung dengan adanya peralatan dan fasilitas yang memadai untuk menjamin kenyamanan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja seperti ini akan sangat memberikan dampak positif terhadap karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia.

### ***Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Menurut Hasibuan dalam [\\_\(Farida & Hartono, 2016, hal. 42\)](#) kedisiplinan merupakan ketepatan waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan dapat mentaati aturan-aturan di perusahaan. Kedisiplinan yang terbentuk di dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terbiasa dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang disiplin tentu akan memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [\\_\(Yantika, dkk., 2018\)](#), [\\_\(Dheviests & Riyanto, 2020\)](#), [\\_\(Fiqi, 2018\)](#), [\\_\(Razak, dkk., 2018\)](#), dan [\\_\(Yudiningsih, dkk., 2016\)](#) ditemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan, ketika disiplin kerja karyawan baik maka akan memaksimalkan kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja perusahaan. Apabila karyawan dapat disiplin dengan baik maka hasil yang diperoleh dalam bekerja akan optimal, karena masing-masing karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sebagai seorang pekerja. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia

## **3. Metode penelitian**

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi yaitu jumlah secara keseluruhan dapat menggambarkan dengan memiliki karakteristik untuk diteliti oleh peneliti [\\_\(Raihan, 2017, hal. 85\)](#). Populasi pada penelitian yaitu semua karyawan bagian produksi PT Keo San Indonesia dengan jumlah 60 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi dinilai ideal untuk dijadikan sampel, maka peneliti akan menjadikan seluruh jumlah populasi sebagai sampel yang biasa disebut dengan sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan untuk meminimalisir kesalahan dalam generalisasi. Maka, penelitian ini sampelnya berjumlah 60 responden.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui kuesioner dan ditujukan kepada 60 karyawan bagian produksi pada PT Keo San Indonesia.

### ***Teknik Analisis***

Teknik analisis dilakukan melalui software SmartPLS 3.3.3. PLS (*Partial Least Square*) yaitu sebuah teknik analisis powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi atau syarat [\\_\(Syahrir, dkk., 2020, hal. 52\)](#). PLS dapat menggabungkan fungsi analisis komponen utama serta regresi berganda, dalam

penggunaan PLS pada prosesnya dilakukan dengan menggunakan pemberian faktor laten untuk menjelaskan beberapa kovarian antara variabel bebas dan terikat. Serta nilai dari variabel tergantung pada penggunaan dekomposisi variabel bebas (Sarwono & Narimawati, 2015, hal. 1-2).

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan metode *three box method*. Hasil nilai *three box method* bertujuan untuk menentukan layakannya sebuah indikator pada variabel yang diteliti dengan menggunakan nilai indeks. Berikut ini adalah tabel interpretasi nilai indeks:

Tabel 3. Interpretasi Nilai Indeks

Nilai Indeks	Interpretasi
12% - 28%	Rendah
28% - 44%	Sedang
44% - 60%	Tinggi

Sumber: Data diolah (2021)

#### Uji Instrument

##### a) Uji Validitas

Melalui uji validitas terdapat tiga langkah yang hendak dilakukan antara lain: *Convergent Validity*, *Average Variance Extraed (AVE)*, dan *Discriminant Validity*. *Convergent Validity* dikatakan valid apabila nilai *loading factor* > 0.7 dan nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5 (Ghozali & Latan, 2015, hal. 96). Sedangkan *Discriminant Validity* dapat dievaluasi melalui cross loading antara indikator dengan konstraknya.

##### b) Uji Realibilitas

Mengukur reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS dilakukan menggunakan dua cara diantaranya dengan *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* apabila di atas > 0.70 maka seluruh konstruk dikatakan sangat baik sehingga disimpulkan seluruh indikator konstruk telah reliabel (Ghozali & Latan, 2015, hal. 102-103).

##### c) Uji R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk menginterpretasikan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square 0.75 dikatakan bahwa model kuat, nilai 0.50 dikatakan moderate dan 0.25 dikatakan model lemah *Invalid source specified*.

##### d) Uji t Statistik

Uji t dilakukan untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini. Jika nilai t hitung > t tabel maka hipotesis dinyatakan diterima.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja.

Kinerja	STS	TS	RR	S	SS	Total	Indeks
Sesuai standar kerja	0	0	5	22	33	60	53.6
Target kerja berhasil	0	0	7	22	31	60	52.8
Menentukan target kerja	0	0	6	18	36	60	54
Perintah atasan	0	1	12	24	23	60	49.8
Memahami tugas-tugas	0	0	4	25	31	60	53.4
Hasil kerja diperiksa	0	0	5	25	30	60	53
Mendapat pujian	0	1	13	26	20	60	49
Menyelesaikan output yang diharapkan	0	2	5	27	26	60	51.4
Menyelesaikan secara individu	0	0	4	22	34	60	54
Membantu anggota tim kerja	0	0	1	22	37	60	55.2
Rata-rata total indeks							52.62

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jawaban dari responden terhadap kinerja secara keseluruhan sebagian besar menyatakan sangat setuju. Sementara itu terlihat bahwa rata-rata setiap item kuesioner memperoleh nilai di atas angka 4. Nilai indeks tertinggi berada pada butir pernyataan kinerja mengenai “membantu anggota tim kerja” senilai 55.2 dengan jawaban terbanyak sangat setuju (poin 5) berjumlah 37 responden. Sedangkan nilai indeks terendah berada pada butir pernyataan “mendapat pujian” senilai 49 dengan jawaban terbanyak setuju (poin 4) berjumlah 26 responden. Secara keseluruhan untuk rata-rata total indeks kinerja ialah senilai 52.62, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap instrumen pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan tinggi.

Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	STS	TS	RR	S	SS	Total	Indeks
Peralatan yang memadai	0	3	9	23	25	60	50
Peralatan membantu dalam bekerja	0	0	8	23	29	60	52.2
Tersedia peralatan yang mendukung	0	1	9	25	25	60	50.8
Fasilitas cukup menunjang	0	0	7	28	25	60	51.6
Fasilitas membuat nyaman	0	0	8	26	26	60	51.6
Kerja sama berjalan baik	0	0	9	20	31	60	52.4
Membantu ketika terjadi kendala	1	1	11	18	29	60	50.6
Kepedulian atasan	0	0	6	19	35	60	53.8
Komunikasi berjalan dengan baik	0	0	4	19	37	60	54.6
Rata-rata total indeks							51.95556

Sumber: data diolah (2021):.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jawaban responden terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan sebagian besar menyatakan sangat setuju. Sementara itu terlihat bahwa rata-rata setiap item kuesioner memperoleh nilai di atas angka 5. Nilai indeks tertinggi berada pada butir pernyataan “komunikasi berjalan dengan baik” senilai 54.6 dengan jawaban terbanyak sangat setuju (poin 5) berjumlah 37 responden. Sedangkan nilai indeks terendah berada pada butir pernyataan “peralatan yang memadai” senilai 50 dengan jawaban terbanyak sangat setuju (poin 5) berjumlah 26 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap instrumen pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan tinggi.

Tabel 6. Hasil Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

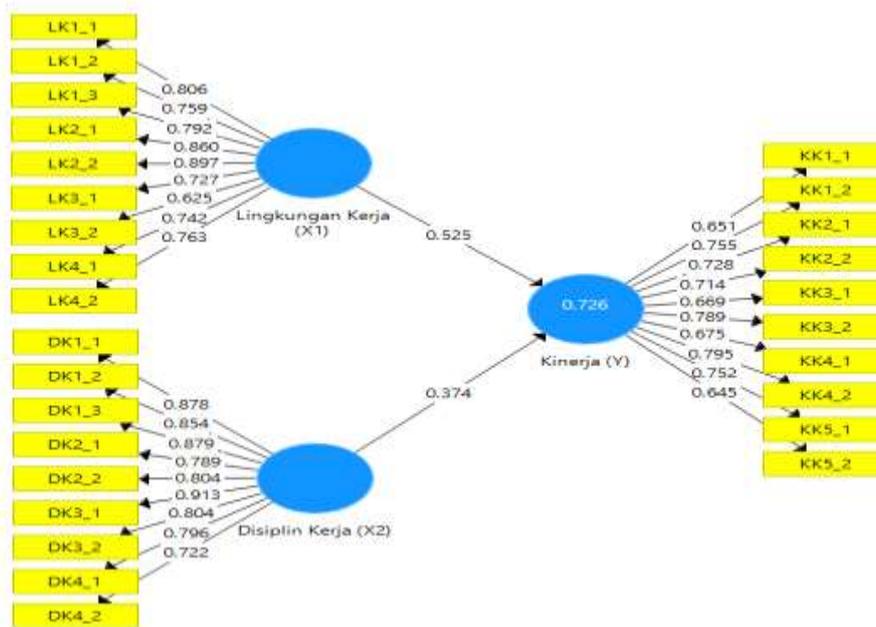
Disiplin Kerja	STS	TS	RR	S	SS	Total	Indeks
Bekerja sesuai prosedur	0	0	12	22	26	60	50.8
Mematuhi peraturan	0	1	7	21	31	60	52.4
Merapikan peralatan kerja	0	0	10	20	30	60	52
Bersedia lembur ketika padat	0	4	17	15	24	60	47.8
Tingkat kehadiran baik	0	0	12	26	22	60	50
Menjalankan perintah atasan	0	0	10	18	32	60	52.4
Bersikap baik terhadap atasan	0	0	6	23	31	60	53
Bertanggung jawab	0	0	8	18	34	60	53.2
Hasil kerja dikumpulkan	0	1	9	22	34	60	57.4
Rata-rata total indeks							52.11111

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jawaban responden terhadap disiplin kerja secara keseluruhan sebagian besar menyatakan sangat setuju. Sementara itu terlihat bahwa rata-rata setiap item kuesioner memperoleh nilai di atas angka 4. Nilai indeks tertinggi berada pada butir pernyataan “hasil kerja dikumpulkan” senilai 57.4 dengan jawaban terbanyak sangat setuju (poin 5) berjumlah 34 responden. Sedangkan nilai indeks terendah berada pada butir pernyataan “bersedia lembur ketika padat” senilai 47.8 dengan jawaban terbanyak sangat setuju (poin 5) berjumlah 26 responden. Sehingga dapat

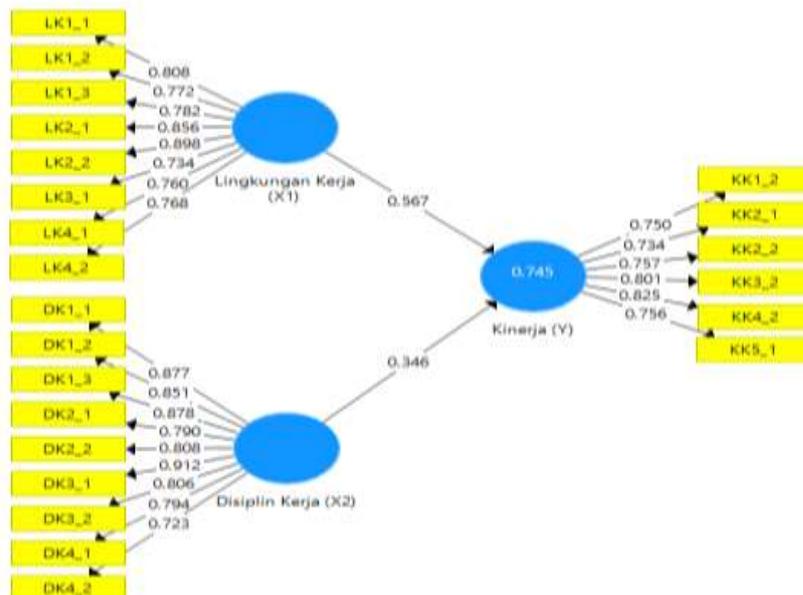
disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap instrumen pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan tinggi .

**Model Pengukuran (Outer Model)**



Gambar 1. Nilai Loading Factor Outer Model  
Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan gambar 1, instrumen pernyataan dinyatakan valid dan reliabel apabila variabel tersebut mempunyai nilai korelasi di atas 0.7. Setiap instrument pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) yang mempunyai nilai loading factor < 0.7 maka akan dihilangkan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.



Gambar 2. Reestimasi Nilai Loading Faktor Outer Model  
Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.3

Setelah melakukan penghapusan terhadap nilai loading factor < 0.7 karena nilai lebih dari syarat convergent validity (nilai harus > 0.7). Pada gambar 5 diperoleh hasil pada tiap-tiap indikator telah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan pengukuran

outer model ini telah berhasil dan syarat telah terpenuhi (nilai harus > 0.7), sehingga pengujian data ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

### Uji Validitas

#### Uji Validitas Konvergen

Tabel 7. *Outer Loading Factor*

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)
Target kerja berhasil	0.750		
Menentukan target kerja	0.734		
Perintah atasan	0.757		
Hasil kerja diperiksa	0.801		
Menyelesaikan output yang diharapkan	0.825		
Menyelesaikan secara individu	0.756		
Peralatan yang memadai		0.808	
Peralatan membantu dalam bekerja		0.772	
Tersedia peralatan yang mendukung		0.782	
Fasilitas cukup menunjang		0.856	
Fasilitas membuat nyaman		0.898	
Kerja sama berjalan baik		0.734	
Kepedulian atasan		0.760	
Komunikasi berjalan dengan baik		0.768	
Bekerja sesuai prosedur			0.877
Mematuhi peraturan			0.851
Merapikan peralatan kerja			0.878
Bersedia lembur ketika padat			0.790
Tingkat kehadiran baik			0.808
Menjalankan perintah atasan			0.912
Bersikap baik terhadap atasan			0.806
Bertanggung jawab			0.794
Hasil kerja dikumpulkan			0.723

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan data tersebut diketahui semua nilai *loading factor* pada tiap indikator berada diatas 0.7 (Ghozali & Latan, 2015, hal. 96). Dengan instrumen pernyataan “Hasil kerja dikumpulkan” memperoleh nilai terkecil yang hanya senilai 0.723. Sedangkan pada pernyataan “Menjalankan perintah atasan” memperoleh nilai terbesar yaitu senilai 0.912. Maka dapat disimpulkan seluruh instrumen pernyataan telah memenuhi persyaratan *convergent validity* serta dapat dikatakan valid sehingga dapat digunakan.

### Uji Validitas Diskriminant

Tabel 8. *Cross loading*

	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)
Target kerja berhasil	0.750	0.689	0.673
Menentukan target kerja	0.734	0.554	0.630
Perintah atasan	0.757	0.667	0.595
Hasil kerja diperiksa	0.801	0.657	0.647
Menyelesaikan output yang diharapkan	0.825	0.700	0.553
Menyelesaikan secara individu	0.756	0.574	0.514

Peralatan yang memadai	0.698	0.808	0.630
Peralatan membantu dalam bekerja	0.692	0.772	0.652
Tersedia peralatan yang mendukung	0.653	0.782	0.741
Fasilitas cukup menunjang	0.674	0.856	0.565
Fasilitas membuat nyaman	0.716	0.898	0.675
Kerja sama berjalan baik	0.636	0.734	0.546
Kepedulian atasan	0.627	0.760	0.524
Komunikasi berjalan dengan baik	0.623	0.768	0.585
Bekerja sesuai prosedur	0.682	0.672	0.877
Mematuhi peraturan	0.635	0.617	0.851
Merapikan peralatan kerja	0.656	0.633	0.878
Bersedia lembur ketika padat	0.656	0.483	0.790
Tingkat kehadiran baik	0.674	0.635	0.808
Menjalankan perintah atasan	0.683	0.729	0.912
Bersikap baik terhadap atasan	0.631	0.706	0.806
Bertanggung jawab	0.573	0.588	0.794
Hasil kerja dikumpulkan	0.636	0.680	0.723

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.3.3

Hasil data tersebut menyatakan setiap indikator pada penelitian telah memenuhi syarat *discriminant validity*. Hal ini dikarenakan bahwa setiap indikator dari satu variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Selain nilai *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui nilai AVE. Nilai AVE yang diharapkan yaitu lebih besar dari 0.5 (Ghozali & Latan, 2015, hal. 96). Berikut adalah nilai AVE masing-masing variabel:

Tabel 9. *Average Variance Extracted (AVE)*

NO	Variabel	(AVE)
1	Kinerja (Y)	0.595
2	Lingkungan Kerja (X1)	0.638
3	Disiplin Kerja (X2)	0.686

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.3.3

Hasil AVE dapat disimpulkan pernyataan dari indikator tentang variabel kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dikatakan valid, karena telah sesuai ketentuan dengan nilai > 0.5.

### **Uji Reliabilitas**

Tabel 10. Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kinerja (Y)	0.898	0.863
2	Lingkungan Kerja (X1)	0.933	0.918
3	Disiplin Kerja (X2)	0.951	0.942

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada nilai *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa keseluruhan untuk tiap-tiap konstruk telah memenuhi syarat yaitu > 0.7. Maka secara keseluruhan komponen variabel dinyatakan reliabel atau sudah dapat diandalkan untuk dilanjutkan dalam penelitian.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja (Y)	0.745	0.736

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan data tersebut, perolehan nilai *R-Square* ( $R^2$ ) variabel kinerja yaitu senilai 0.745 dengan demikian menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ialah senilai 74.5%, sisanya 25.5% ialah kontribusi yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

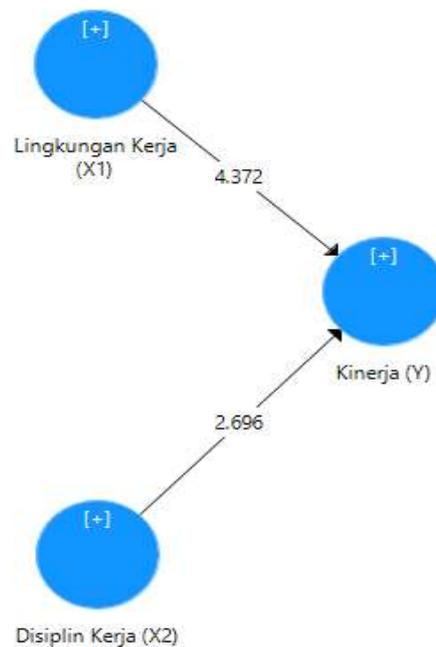
### Uji *t* Statistik

Tabel 12. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistik ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja → Kinerja	0.567	0.557	0.130	4.372	0.000
Disiplin Kerja → Kinerja	0.346	0.364	0.128	2.696	0.007

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.3.3

### Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.3.3

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan hasil pada uji hipotesis yang telah dilakukan terbukti ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai original sample sebesar 0.567 atau 56.7%. Kemudian, hasil perhitungan uji *t* dengan analisis PLS terhadap hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja diperoleh nilai  $4.372 > 2.00247$  ( $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ ). Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan nilai tingkat kepercayaan sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti signifikan, sehingga disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika (Yantika, dkk., 2018) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah

dibuat yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja***

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan hasil pada uji hipotesis yang telah dilakukan terbukti ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai original sample sebesar 0.346 atau 34.6%. Kemudian hasil perhitungan uji t dengan analisis PLS terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja diperoleh nilai  $2.696 > 2.00247$  ( $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$ ) artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan nilai tingkat kepercayaan sebesar  $0.007 < 0.05$  yang berarti signifikan, sehingga disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aspia Ferawati [\(Ferawati, 2017\)](#) dimana menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia. Hal ini dapat diartikan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja perusahaan. Apabila karyawan dapat disiplin dengan baik maka hasil yang diperoleh dalam bekerja akan optimal, karena masing-masing karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar sebagai seorang pekerja. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sudah termasuk kategori baik terhadap kinerja karyawan. Serta perusahaan diharapkan untuk mempertahankan serta meningkatkan lagi kinerja karyawan agar semakin lebih baik sehingga kinerja perusahaan pun akan semakin optimal.

### **Limitasi dan Studi Lanjutan**

Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel atau indikator yang berbeda, serta memperkaya informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel lain yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam proses pengumpulan data, peneliti hanya dapat mendistribusikan kuesioner penelitian melalui google form dikarenakan adanya protokol kesehatan yang diterapkan di PT Keo San Indonesia. Sehingga untuk peneliti selanjutnya apabila kondisinya sudah diperbolehkan melakukan penelitian langsung, maka diharapkan untuk dapat menemui dan mendampingi responden secara langsung

### **Ucapan terima kasih**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Syarif Ali, M.Si, CHRP dan Bapak Edi Warman, SE, MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak bimbingan, dukungan serta arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Supriatna dan Ibu Maesaroh selaku kedua orang tua dan kepada teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang sudah memberikan semangat, motivasi dan dukungan selama proses penelitian ini.

## References

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bukit, dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT. Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 1062-1069.
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, I. (2018). *Perlaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Manajerial dan Kewirausahaan*, 725-735.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania: Journal of Islamic Economic and Social*, 215-252.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Kawiana, P. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: (UNHI) Press.
- Mamesah, dkk., A. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 600-611.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 40-51.
- Pawirosumanto, dkk. (2018). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1337-1358.
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Razak, dkk. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Dicipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 67-71.
- Riyanto, dkk. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 342-348.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Thesis, dan Disertasi Menggunakan PLS*. Bandung: Andi Publisier.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syahrir, dkk. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS (dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan)*. Bogor: IPB Press.
- Yantika, dkk. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 174-188.
- Yudiningsih, dkk., N. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mnaajemen Indonesia*.