

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL ABADI SEJAHTERA SURABAYA

Helma Fiverio

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Jl. Wisata Menanggal No. 42, Surabaya 60234, Phone: +62318550077
E-mail : helmafiverio@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Cabang Surabaya yang berjumlah 217 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionale stratified random sampling*. Sampel dalam penelitian sebanyak 25% populasi karena lebih dari 100 orang sejumlah 55 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract : *This study discusses the effect of the work environment on performance mediated by the work discipline of employees at PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya Branch. This study uses a comparative causal approach. The population in this study were employees at PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya Branch, totaling 217 people. The sampling technique used proportionale stratified random sampling technique. The sample in the study was 25% of the population because there were more than 100 people as many as 55 people. The method of analysis of this study uses a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS). The results of this study indicate that the work environment has a significant influence on employee performance, the work environment has a significant influence on employee work discipline, work discipline has a significant influence on employee performance, and the work environment has a significant influence on performance through employee work discipline.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif.

Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat

diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Persaingan antar perusahaan ini tentunya tidak terlepas dari banyaknya penilaian dan hasil yang dimiliki dari masing-masing perusahaan, salah satu contoh yang

paling membawa pengaruh besar bagi kemajuan dan keunggulan perusahaan yaitu kinerja karyawan yang baik dan maksimal.

Menurut Robbins (2015:256) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Definisi ini mempunyai arti bahwa menjadi suatu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja berfungsi untuk menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari disiplin kerja. Substansinya karyawan yang melaksanakan pekerjaannya didasarkan pada kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja berfungsi menjadi upaya pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Menurut Zainal (2015:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta menjadi suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya kondisi kerja yang buruk dapat mengakibatkan karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi, hingga

mudah jatuh sakit, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015:135).

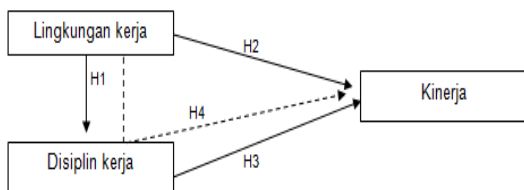
Persoalan terkait kinerja karyawan di PT. Royal Abadi Sejahtera Cabang Surabaya berdasarkan observasi penulis menunjukkan bahwa sebagian karyawan sering tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, output kerja karyawan tidak sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan belum memahami pekerjaannya terkait target dan kualitas yang ditentukan.

Rendahnya kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan adanya perilaku indisipliner yang dilakukan oleh sejumlah karyawan terlihat pada observasi yang dilakukan selama pada bulan September 2021, dimana ditemukan adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor. Kemudian hasil observasi terkait lingkungan kerja ditemukan sejumlah persoalan diantaranya banyak karyawan yang mengeluhkan sejumlah fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor, seperti kurang berfungsinya air conditioner (AC), tidak tersedianya kantin yang menyediakan makan siang sehingga karyawan untuk mendapatkan makan siang harus keluar kantor yang lumayan jauh

Berdasarkan uraian sejumlah identifikasi persoalan yang ditunjang dengan fakta empiris yang relevan konsep bahasan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini antara lain: (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (4) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Secara konseptual, variabel terdiri dari 3 kelompok variabel yaitu: variabel endogen yaitu kinerja, variabel eksogen yaitu lingkungan kerja, dan variabel mediasi (*intervening variable*) yaitu disiplin kerja. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun rumusan hipotesis penelitian ini antara lain:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Cabang Surabaya.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Cabang Surabaya.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Cabang Surabaya.
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Cabang Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey yang digunakan pada suatu populasi. Selanjutnya rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kausal komparatif, yaitu rancangan penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2017:27). Penelitian ini menyelidiki pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Cabang Surabaya yang beralamat di di Jl. Raya Surabaya – Krian KM 25 Keboharan – Sidoarjo sebanyak 220 orang yang terdiri dari 101 karyawan tetap dan 119 karyawan kontrak. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionale stratified random sampling* dengan alasan agar semua jenis karyawan terwakili dengan proporsi yang sama. Penelitian ini menggunakan 25% populasi sebagai sampel, sehingga diperoleh sampel sebesar $25\% \times 220 = 55$ orang yang terdiri dari 25 orang karyawan tetap dan 30 orang karyawan kontrak.

Metode analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif melalui nilai mean, median, dan standar deviasi. Selanjutnya untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja yaitu menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares (PLS)*. Menurut Wold (Ghozali & Latan, 2017:45) *Partial Least Squares (PLS)* merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), jumlah *sample* tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik indikator dari masing-masing konstruk yang diestimasi pada model struktural ini didasarkan pada nilai mean, median, standar deviasi yang diperoleh melalui *output PLS* yang diilustrasikan melalui tabel 1.

Mengacu pada tabel 1, terlihat bahwa pada konstruk kinerja pada indikator kuantitas pekerjaan (KIN1), kemandirian (KIN3), keandalan (KIN5), dan kerjasama (KIN6) tergolong baik memiliki nilai mean yang lebih bedar dari nilai mediannya. Sedangkan indikator kualitas pekerjaan (KIN2) dan

Tabel 1
Deskripsi Mean, Standar Deviasi, dan Median Indikator
Masing-masing Variabel Laten

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Median
Kinerja (Y)	Kuantitas pekerjaan (KIN1)	4,04	0,54	4,00
	Kualitas pekerjaan (KIN2)	3,87	0,47	4,00
	Kemandirian (KIN3)	4,22	0,57	4,00
	Inisiatif (KIN4)	3,95	0,45	4,00
	Keandalan (KIN5)	4,11	0,42	4,00
	Kerjasama (KIN6)	4,05	0,36	4,00
Lingkungan kerja (X)	Suasana kerja (LGK1)	3,82	0,58	4,00
	Hubungan dengan rekan kerja (LGK2)	4,04	0,58	4,00
	Fasilitas kerja (LGK3)	4,11	0,46	4,00
Disiplin kerja (M)	Tujuan dan kemampuan (DIS1)	3,80	0,49	4,00
	Teladan pimpinan (DIS2)	3,91	0,65	4,00
	Keadilan (DIS3)	4,13	0,55	4,00
	Pengawasan melekat (DIS4)	4,13	0,55	4,00
	Sanksi hukuman (DIS5)	4,11	0,57	4,00
	Ketegasan (DIS6)	4,00	0,51	4,00
	Hubungan kemanusiaan (DIS7)	4,15	0,52	4,00

Sumber: Data diolah (2021)

inisiatif (KIN4) tergolong kurang baik karena memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya memiliki kinerja yang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator kemandirian (KIN3) sebesar 4,22, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator kualitas pekerjaan (KIN2) sebesar 3,87.

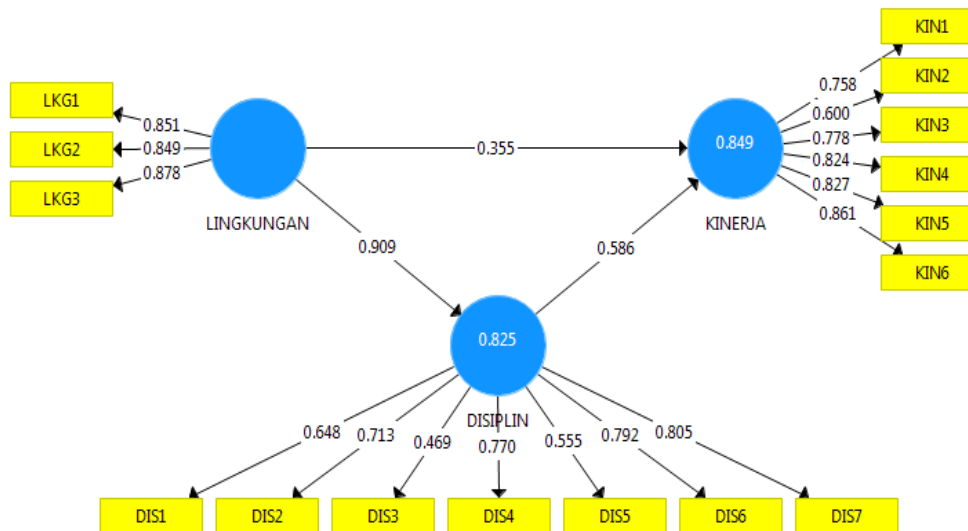
Selanjutnya pada variabel laten lingkungan kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja (LGK2) dan fasilitas kerja (LGK3) tergolong baik memiliki nilai mean yang lebih besar dari nilai mediannya. Sedangkan indikator suasana kerja (LGK1) tergolong kurang baik karena memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya memiliki lingkungan kerja yang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator fasilitas kerja (LGK3) sebesar 4,11, sedangkan nilai mean terkecil

ditunjukkan oleh indikator suasana kerja (LGK1) sebesar 3,82.

Kemudian pada variabel laten disiplin kerja, indikator keadilan (DIS3), pengawasan melekat (DIS4), sanksi hukuman (DIS5), dan hubungan kemanusiaan (DIS7) tergolong baik memiliki nilai mean yang lebih besar dari nilai mediannya. Sedangkan indikator tujuan dan kemampuan (DIS1), teladan pimpinan (DIS2), dan ketegasan (DIS6) tergolong kurang baik karena memiliki nilai mean yang tidak lebih besar dari nilai mediannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya memiliki disiplin kerja yang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator hubungan kemanusiaan (DIS7) sebesar 4,15, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator tujuan dan kemampuan (DIS1) sebesar 3,80.

Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam



Gambar 2. Output Model PLS Sebelum Modifikasi

Sumber: Data diolah (2021)

kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7.

Berdasarkan gambar 2 dideskripsikan substansi nilai *loading factor* konstruk kinerja (Y) terdapat indikator yang mempunyai nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,7 yaitu indikator KIN2, sehingga indikator KIN2 tersebut harus dieliminasi atau dihapus. Selanjutnya pada konstruk lingkungan kerja (X), seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,7. Kemudian pada konstruk disiplin kerja (M), terdapat indikator yang mempunyai nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,7 yaitu indikator DIS1, DIS3, dan DIS5 sehingga indikator tersebut harus dieliminasi atau dihapus.

Setelah dilakukan modifikasi dengan melakukan eliminasi indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang

dari 0,7 pada masing-masing konstruk yang tidak memenuhi kriteria *convergent validity*, maka *output model* memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7, artinya seluruh konstruk pada model yang telah dimodifikasi sudah memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan pada uji *discriminant validity*.

Discriminant Validity

Setelah dilakukan eliminasi indikator yang bernilai *outer loading* < 0,7, model mempunyai nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model, didapatkan nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE melalui hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* yang tersaji pada tabel 2 dan seluruh nilai akar kuadrat AVE (angka

Tabel 2
Nilai akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk Setelah Dimodifikasi

	DISIPLIN	KINERJA	LINGKUNGAN
DISIPLIN	0,805		
KINERJA	0,785	0,820	
LINGKUNGAN	0,782	0,805	0,859

Sumber: Data diolah (2021)

yang ditebalkan) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya (angka yang tidak ditebalkan) dalam model, artinya seluruh konstruk memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Reliability

Uji reliabilitas diketahui dari skor *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Skor *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* disyaratkan minimal 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2006 dalam Hartono dan Abdillah, 2015:62). Setelah

sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

Analisis Q-Square (q^2)

Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2017:79). Nilai Q^2 sebesar 0,487 (lebih dari nol) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan variabel laten yang memiliki relevansi prediksi yang baik dan memenuhi kriteria relevansi prediktif suatu model yaitu $Q^2 > 0$.

Tabel 3
Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
DISIPLIN	0,818	0,880
KINERJA	0,877	0,911
LINGKUNGAN	0,823	0,894

Sumber : Data diolah (2021)

dilakukan eliminasi indikator yang bernilai *outer loading* kurang dari 0,7, diperoleh nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 seperti yang ditunjukkan pada tabel 3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

Analisis R-Square (R^2)

Terdapat tiga kriteria pengukuran R^2 yaitu 0,67 atau kuat, 0,33 atau moderat, dan 0,19 atau lemah (Ghozali & Latan, 2017:78). nilai *R-square* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,778 (kuat), artinya disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dengan kuat sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut. Selanjutnya nilai *R-square* dari variabel kinerja sebesar 0,815 (kuat), artinya kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kuat sebesar 81,5%, sedangkan sisanya

Analisis Goodness of Fit (GoF)

Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Kategori nilai GoF menurut Cohen (dalam Ghozali & Latan, 2017:83) terbagi menjadi tiga, yaitu 0,1 (lemah), 0,25 (moderat), dan 0,36 (besar). Nilai GoF 0,599 diinterpretasikan GoF besar, artinya model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) sudah memenuhi kriteria kelayakan *goodness of fit*.

Bootstrapping

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel eksogen ke variabel endogen dalam tabel *Path Coefficients* pada *output* SmartPLS. Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan PLS yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel laten.

Mengacu dari tabel 4, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Tabel 4
Deskripsi Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN -> KINERJA	0,380	0,379	0,139	2,728	0,007
LINGKUNGAN -> DISIPLIN	0,882	0,883	0,035	25,480	0,000
LINGKUNGAN -> KINERJA	0,550	0,552	0,133	4,150	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5
Deskripsi Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LINGKUNGAN -> DISIPLIN -> KINERJA	0,335	0,334	0,122	2,738	0,006

Sumber: Data diolah (2021)

menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,882 dengan nilai T_{hitung} sebesar 25,480 > 1,96 atau *P value* sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya. Dengan demikian **hipotesis 1 diterima**.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,550 dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,150 > 1,96 atau *P value* sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya. Dengan demikian **hipotesis 2 diterima**.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,380 dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,728 > 1,96 atau *P value* sebesar 0,007 (kurang dari 0,05), artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Abadi

Sejahtera Surabaya. Dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

Sementara pada pengujian pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* (pengujian hipotesis 4) dideskripsikan melalui hasil *Specific Indirect Effect* pada *output* PLS.

Mengacu dari tabel 5, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,335 dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,738 > 1,96 atau *P value* sebesar 0,006 (kurang dari 0,05), artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya. Dengan demikian **hipotesis 4 diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4 hasil estimasi model pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai

koefisien jalur sebesar sebesar 0,882 dengan nilai T_{hitung} sebesar 25,480 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1** yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 88,2%.

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Wasati (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja karyawan di STIMIK AKAKOM Yogyakarta dan penelitian Putra & Aprianti (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Lambitu Kabupaten Bima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4 hasil estimasi model pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,550 dengan nilai T_{hitung} sebesar 4,150 > 1,96 atau P value sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2** yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 55%.

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Hidayati (2019) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUP Dr. Muhammad

Husein Palembang, penelitian Apriliyani *et al* (2020) yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin, penelitian Tyas & Sunuharyo (2018) yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap, dan penelitian Siagian *et al* (2020) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Gatot Subroto Medan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4 hasil estimasi model pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,380 dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,728 > 1,96 atau P value sebesar 0,007 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3** yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 38%.

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Wasati (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di STIMIK AKAKOM Yogyakarta, penelitian Apriliyani *et al* (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Musi Banyuasin, penelitian Iptian *et al* (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu, penelitian Tyas & Sunuharyo (2018)

yang menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap, penelitian Siagian *et al* (2020) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Gatot Subroto Medan, dan penelitian Hidayati (2019) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja

Berdasarkan tabel 5 hasil estimasi model pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja menunjukkan nilai nilai koefisien jalur sebesar 0,335 dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,738 > 1,96 atau P value sebesar 0,006 (kurang dari 0,05) sehingga bernilai **signifikan**, artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4** yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi tidak langsung sebesar 33,5%.

Hasil pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Wasati (2021) yang menyatakan disiplin kerja dapat memediasi antara pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan di STIMIK AKAKOM Yogyakarta, penelitian

Dari hasil uji mediasi tersebut menunjukkan bahwa jenis mediasi disiplin kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya adalah partial mediation, artinya dengan melibatkan variabel mediator yaitu kepuasan, secara langsung maupun tidak langsung variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa rumusan kesimpulan penelitian ini antara lain: (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, (3) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya.

Berdasarkan beberapa kesimpulan terkait dengan kinerja karyawan PT. Royal Abadi Sejahtera Surabaya, maka disarankan beberapa hal yang berguna dalam peningkatan kinerja agar lebih memprioritaskan lingkungan kerja khususnya pada optimalisasi kondisi fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja di perusahaan dan meningkatkan disiplin kerja khususnya pada aspek hubungan kemanusiaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja khususnya pada optimalisasi kondisi fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., & Hartono Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equational Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Apriliyani, Deri, Fatimah, Omar Hendro. 2020. Effect Of Work Discipline And Environment Work And Motivation Of Employees Performance Sub-District At District Musi Banyuasin. *Kolegial*, 8 (1) :114-131
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. 2017. *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hidayati, Siti K. 2019. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9 (12) : 391-398
- Iptian, R., Zamroni, and Riyanto E. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 2020. 7 (8) : 145-152
- Nitisemito, Alex. 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Ketiga*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, A. dan Kartini A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerjapegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8 (1) : 19-27.
- Robbins, Stephen, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Mei V. S., Endang S. R., and Iskandarini. 2020. The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch. *International Journal of Research and Review*, 7 (12) : 146-151
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tyas, Rima D. & Bambang S.S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62 (1) : 172-180.
- Wasiati, Hera. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi. *Upajiw Dewantara*, 5 (1) : 8-20.
- Zainal, Veithzal R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.