



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Tazkia Nilnal Muna¹⁾, Ristanti Akseptori²⁾, dan Arfiana Dewi³⁾

¹Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

²Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

³Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

E-mail: tazkianilnal10@student.ppns.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment on employee performance through work discipline at one of the shipyard companies in Surabaya. The company faces performance problems that are thought to be caused by a less structured work environment. This study aims to analyze how these factors affect performance through work discipline. This study used questionnaires and interviews to collect data from 136 employees through simple random sampling. Instrument quality assessment was carried out using the outer model test, while hypothesis testing was carried out through the inner model method. The results showed that the work environment has a positive effect on employee performance. The work environment does not have a positive effect on work discipline. Work discipline is not proven to have a positive influence between employee performance and work environment variables. These results indicate the importance of improving the work environment to improve employee performance.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Work Discipline, Outer Model, Inner Model.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan motivasi SDM. Fauzan dkk. (2023) mengidentifikasi tantangan manajemen SDM di era revolusi industri 4.0 adalah mengembangkan karyawandengan kinerja tinggi. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan, dan komunikasi (Siagian, 2014). Data dari perusahaan galangan kapal di Surabaya menunjukkan fluktuasi dan dominasi penilaian kinerja "cukup baik" antara 2021-2023, menunjukkan perlunya indikator penilaian yang objektif dan pemahaman dampak lingkungan kerja terhadap kinerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis rumusan masalah menggunakan Analisis SEM-PLS. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi untuk strategi manajemen SDM yang efektif dan

peningkatan kinerja di perusahaan galangan kapal dan industri serupa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari responden dan wawancara dengan narasumber berpengalaman untuk mendapatkan informasi mendalam terkait dengan topik penelitian.

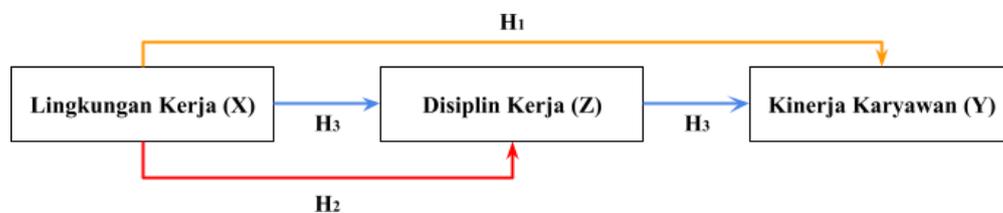
Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini berfokus pada 1036 karyawan di sebuah perusahaan galangan kapal di Surabaya. Sampel diambil secara acak menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 136 responden. Metode ini dipilih untuk memastikan representasi yang merata dari seluruh karyawan.

Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode statistik SEM-PLS, yang terdiri dari dua model utama: *outer model* untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran, dan *inner model* untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.

Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menciptakan rasa aman dan nyaman, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal. Teori atribusi menyatakan bahwa karyawan cenderung mengaitkan keberhasilan kinerja mereka dengan faktor-faktor eksternal positif dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Teori atribusi menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa lingkungan kerja mereka mendukung, mereka cenderung lebih disiplin. Berdasarkan hal ini, hipotesis kedua dirumuskan sebagai:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan teori atribusi, lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap tugas mereka. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan disiplin kerja karena karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan serta kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model Convergent Validity*

Convergent validity dapat dinilai menggunakan *outer loading* dengan ketentuan nilai > 0.7 . Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan bahwa semua indikator variabel penelitian ini **valid**, karena nilai *outer loading* masing-masing indikator > 0.7 .

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dinilai dengan membandingkan nilai antara konstruk dan nilai AVE > 0.5 . Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk dalam model dan memiliki nilai AVE > 0.5 . Sehingga semua indikator dikatakan **valid** dan siap untuk pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability

Composite reliability memiliki nilai keandalan konstruk ≥ 0.7 . Berdasarkan hasil pengujian, *composite reliability* menunjukkan hasil semua variabel laten **reliabel**. Hal

ini berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan andal.

Pengujian *Inner Model*

R-Square (R^2)

Nilai R^2 diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Hasil pengujian menunjukkan nilai R^2 untuk disiplin kerja adalah 0.567, menunjukkan bahwa 56.7% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 untuk kinerja karyawan adalah 0.656, berarti 65.6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa model **kuat**.

Cross-validated Redundancy (Q^2)

Nilai Q^2 diharapkan > 0 untuk menunjukkan model memiliki relevansi prediktif. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Q^2 variabel disiplin kerja adalah 0.513, menunjukkan bahwa perubahan variabel independen dapat memprediksi 51.3% variabilitas disiplin kerja. Sementara nilai Q^2 variabel kinerja karyawan adalah 0.595, berarti 65.6% variabilitas kinerja karyawan dapat diprediksi oleh perubahan variabel independen. Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat kebaikan (model fit).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi pada luaran *p-value* yakni < 0.05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

Tabel 1
Nilai *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

Variabel	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.040
Lingkungan Kerja (X) -> Disiplin Kerja (Z)	0.136
Lingkungan Kerja (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.148

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar $0.040 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan teori atribusi yang menghubungkan hasil kerja individu

dengan faktor eksternal seperti suasana tempat kerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta fasilitas perusahaan. Karyawan yang merasa lingkungan kerjanya mendukung cenderung mengaitkan kinerja baik mereka dengan kondisi tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan menghubungkan kinerja buruk mereka dengan faktor eksternal yang tidak kondusif. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner dan kondisi lingkungan perusahaan.

Pada pernyataan X_{1c} “Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja baik” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.34 dengan kategori sangat setuju. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa penerangan di tempat kerja mereka memadai. Hal ini dibuktikan dengan kondisi penerangan di perusahaan yang sudah sesuai dengan standar Permenaker No. 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, meskipun kebersihan di sekitar bengkel masih perlu ditingkatkan. Teknologi kantor juga cukup mutakhir, namun masih memerlukan pembaruan dan penambahan fasilitas seperti sistem informasi audit. Hubungan harmonis antar rekan kerja didukung oleh partisipasi karyawan dalam program internal seperti apel pagi, lomba, *outbound*, dan nonton bareng. Meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal, perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja melalui penerangan yang memadai, fasilitas yang cukup, dan hubungan rekan kerja yang harmonis. Hal ini dibuktikan dengan persentase penilaian kinerja karyawan dengan kategori sangat baik yang stabil pada angka 7%-8%, meskipun masih relatif kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sihaloho dan Siregar (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang kurang mendukung, baik fisik maupun non-fisik, dapat menurunkan kinerja melalui berbagai indikator, seperti ketidaktepatan tugas dan penurunan kehadiran.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0.136 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak, artinya pada penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif

terhadap disiplin kerja, sesuai dengan Theory of Reasoned Action (TRA) (Ajzen dan Fishbein, 1980). TRA menjelaskan bahwa keputusan individu untuk berperilaku tertentu dipengaruhi oleh hasil yang diharapkan dari perilaku tersebut. Dalam hal ini, karyawan cenderung mematuhi peraturan perusahaan untuk menghindari risiko dan konsekuensi negatif seperti pemotongan gaji atau kehilangan bonus. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner dan kondisi lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden, terdapat hasil dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan X_{2a} “Perusahaan telah menyediakan fasilitas lengkap untuk para pegawai” dengan nilai 4.06 memiliki kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas yang lengkap untuk para pegawai. Namun, karyawan dituntut untuk bersikap disiplin meskipun kondisi lingkungan kerja belum optimal, terutama setelah penerapan Sistem Transformasi Industri Maritim 4.0 dengan teknologi gawai IM4. Implementasi IM4 membuat keterlambatan sangat diperhatikan, sehingga karyawan mengurangi keterlambatan untuk menghindari konsekuensi. Dampaknya, ketidakhadiran karyawan menurun drastis dari 1045 kali pada Januari 2023 menjadi hanya 39 kali pada Oktober 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wahyuningrum, dkk. (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karena kurangnya rasa kekeluargaan dan dukungan sosial.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja memiliki nilai *p-value* sebesar $0.148 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) ditolak, artinya pada penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Sesuai dengan Theory of Reasoned Action (TRA) oleh Ajzen dan Fishbein (1980), keputusan individu untuk bertindak bergantung pada hasil yang diharapkan. Dalam hal ini, karyawan mematuhi peraturan perusahaan untuk menghindari konsekuensi negatif, meskipun lingkungan kerja tidak optimal. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner dan kondisi lingkungan perusahaan.

Hal ini disebabkan oleh penerapan Sistem Transformasi Industri Maritim 4.0 melalui teknologi gawai IM4 yang mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja mereka guna menghindari risiko pemotongan gaji atau tidak mendapatkan bonus akibat pelanggaran disiplin. Hal ini terbukti dengan penurunan keterlambatan karyawan sebesar 96,27%, yang menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal dan penilaian kinerja karyawan sebagian besar berada pada kategori "cukup baik". Diperkuat dengan hasil kuesioner pada pernyataan Y_{1a} "Saya merasa hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan" menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.20 dengan kategori setuju. Hal ini mengisyaratkan bahwa sebagian karyawan merasa hasil kerja mereka belum mencapai standar yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Candana, dkk. (2020) menunjukkan bahwasannya tidak terdapat pengaruh disiplin dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value } 0,040 < 0,05$). Penerangan yang memadai dan hubungan harmonis antar rekan kerja mendukung kinerja, meskipun ada kebutuhan untuk memperbaiki kebersihan dan teknologi. Implikasi penelitian ini adalah perusahaan harus meningkatkan kebersihan, memperbarui teknologi, dan memperbaiki fasilitas untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, yang saat ini stabil pada 7%-8% untuk kategori sangat baik.
2. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja ($p\text{-value } 0,136 > 0,05$). Meski fasilitas tidak dianggap lengkap, penerapan Sistem Transformasi Industri Maritim 4.0 berhasil menurunkan keterlambatan karyawan secara signifikan. Implikasinya adalah perusahaan perlu fokus pada peningkatan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja untuk lebih mendukung disiplin karyawan, sambil memanfaatkan teknologi untuk pengawasan dan pemantauan yang lebih efektif.

3. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja ($p\text{-value } 0,148 > 0,05$), meski penerapan teknologi Sistem Transformasi Industri Maritim 4.0 berhasil mengurangi keterlambatan secara signifikan. Kondisi lingkungan yang kurang optimal dan penilaian kinerja yang mayoritas "cukup baik" mengindikasikan perlunya perbaikan lingkungan kerja. Implikasi dari temuan ini adalah perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja sambil mempertahankan teknologi dan sistem disiplin yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran telah disusun untuk perusahaan galangan kapal di Surabaya. Perusahaan galangan kapal di Surabaya perlu penggunaan anggaran yang lebih efisien untuk memperbaiki struktur lingkungan kerja dan fasilitas yang belum merata, serta memastikan penerapan Sistem Transformasi Industri Maritim 4.0 berjalan efektif dengan memperhatikan pemahaman teknologi IM4 oleh seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pt batang hari barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Fauzan, R., Diwyartha, N. D. M. S., Handayanti, R., Setiawan, R., Firdaus, A., Yulia, R., ... Aprizal. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar di Era Modern)*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloha, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, reward, dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif*, 6(2), 164-172.