

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Nanda Sutriyani¹, Yudha Mahrom DS², Ummi Kalsum³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Emai: ¹⁾ sutriyaninanda03@gmail.com, ²⁾ yudha@um-palembang.ac.id

³⁾ ummi@um-palembang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Golden Blossom Sumatera. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 113 karyawan PT. Golden Blossom Sumatera dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Metode penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera, Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera, Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera, Variabel lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research aims to determine the effect of work discipline on employee performance with the work environment as a mediating variable at PT. Sumatran Golden Blossom. The type of research used in this research is associative. The population used in this research was 113 employees of PT. Golden Blossom Sumatra and the samples taken in this study were 88 respondents. This research method is qualitative and quantitative. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The analysis technique used in this research is path analysis. The results of the path analysis show that There is significant influence of work discipline on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, There is no significant influence of the work environment on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, There is and significant influence of work discipline on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, Work environment variables are unable to mediate the influence of work discipline on employee performance at PT. Sumatran Golden Blossom.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Untuk memastikan manajemen berjalan lancar, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta komitmen dalam mengelola perusahaan secara optimal, sehingga produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola SDM secara efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu sekaligus seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019:10).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya dengan hasil kerja yang maksimal baik kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Kasmir 2020:191).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, faktor disiplin menjadi perhatian serius bagi industri yang bergerak dibidang perkebunan. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja atau sikap tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia menyesuaikan perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan diharapkan seluruh karyawan dapat mengikuti dan menerapkan hal tersebut pada saat melaksanakan pekerjaan (Sutrisno 2021:103).

Setiap karyawan pada dasarnya menyadari bahwa disiplin kerja adalah kunci kesuksesan yang harus diterapkan dan harus dijalankan oleh setiap individu. Dengan disiplin kerja yang baik, proses pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar, dan hasil kerja yang optimal dapat dicapai dalam perusahaan (Anggoro, 2022). Disiplin juga

mencerminkan kekuatan, karena umumnya orang yang sukses dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Mardiana (2018:15), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai menjalankan tugasnya sehari-hari di lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Namun, meskipun lingkungan kerja sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan mereka (Saydam dalam Rahmawanti 2014:2). Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat menjadi perantara (mediator) yang memperkuat atau mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif sehingga menjadikannya faktor kunci untuk keberhasilan organisasi.

PT. Golden Blossom Sumatera merupakan perusahaan yang berlokasi di Sumatera Selatan dan bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini beralamat di Desa Prambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Perusahaan ini menghadapi banyak pesaing di bidang yang sama, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam memajukan perusahaan.

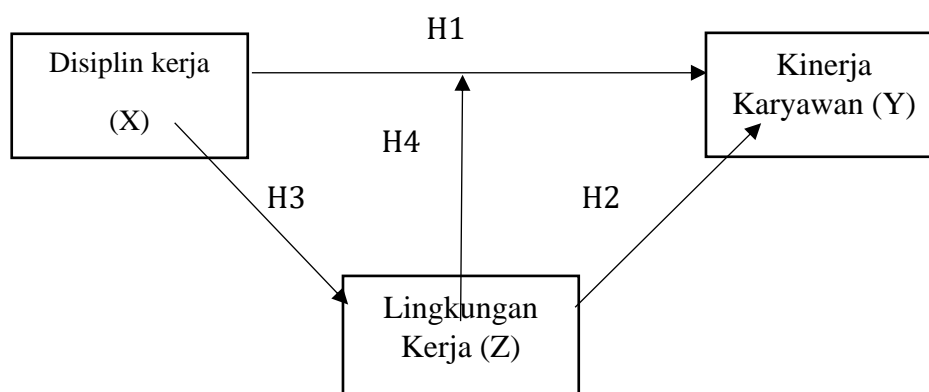
PT. Golden Blossom Sumatera mengalami kendala, dimana mereka belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan secara kuantitas masih belum tercapai. Tingkat pencapaian realisasi target produksi kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera masih belum optimal. Pekerjaan yang dilakukan kurang efisien, yang menyebabkan pencapaian kinerja menjadi

tidak stabil disebabkan karena tidak tercapainya jumlah produksi kelapa sawit yang ditargetkan perusahaan dalam satu tahun.

Selain kinerja, kedisiplinan perusahaan ini juga masih belum maksimal, situasi ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari pimpinan perusahaan sehingga masih terdapat karyawan yang tidak menaati aturan dengan datang terlambat dari jadwal yang telah ditentukan. Hal ini karena sanksi dan hukuman yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan, sehingga banyak karyawan yang menganggap remeh peraturan tersebut. Dengan adanya kendala tersebut membuat banyak karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target.

Kendala lebih lanjut yang dihadapi PT. Golden Blossom Sumatera, penulis menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Masih banyak karyawan yang kurang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan belum sesuai dengan harapan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja juga disebabkan oleh keamanan ditempat kerja yang masih kurang, selain itu kondisi kerja yang membuat karyawan kurang bersemangat disebabkan oleh akses masuk ke perkebunan kurang memadai.

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Berdasarkan pada analisis latar belakang masalah, tinjauan masalah dan keterangan masalah, hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera.

2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan pada PT. Golden Blossom Sumatera.
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Golden Blossom Sumatera.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah sosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X) dan variabel independennya kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel mediasi adalah lingkungan kerja (Z). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 113 karyawan dengan sampel 88 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dibuta untuk memperoleh data primer, dengan metode analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan pengukuran skala likert. Analisa dilakukan menggunakan SPSS Ver.26. teknik analisa yang digunakan uji instrumen, analisis jalur (*path analysis*) dan uji hipotesis secara parsial.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1 : Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.325	.000
	Disiplin Kerja	5.831	.000
	Lingkungan Kerja	.615	.540

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} 5,831 > t_{tabel} 1,663$ dengan signifikan $t 0,000 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} di terima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.

Dari hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} 0,615 < t_{tabel} 1,663$ dengan signifikan $t 0,540 > 0,05$ maka H_02 diterima dan H_{a2} di tolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.

Tabel 2 : Uji Hipotesis

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.415	.000
	Disiplin Kerja	4.328	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Dari hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh hasil sebesar $t_{hitung} 4,328 > t_{tabel} 1,663$ dengan signifikan $t 0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} di terima, artinya ada

pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.

Tabel 3 : Analisis jalur

Variabel		Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total
Disiplin Kerja (X)	Kinerja (Y)	0,563	$0,423 \times 0,59 = 0,250$	0,813
Lingkungan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	0,59		0,59
Disiplin Kerja (X)	Lingkungan Kerja (Z)	0,423		0,423

Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,563 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,250 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak, artinya tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Golden Blossom Sumatera.

Pembahasan

Hasil pengujian penelitian pada hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaidi & Putri (2022), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin & Sasana (2022), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu, hasil penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian sebelumnya, karena

sama- sama membuktikan hasil yang searah dan sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa memang benar ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian penelitian pada hipotesis kedua menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohana (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian ini terbukti sejalan dengan penelitian sebelumnya, karena menyatakan memang benar tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera.

Hasil pengujian penelitian pada hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap lingkungan kerja pada PT. Golden Blossom Sumatera. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hibatullah & Irawati (2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Karena itu, hasil penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian sebelumnya, karena sama- sama membuktikan hasil yang searah dan sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa memang benar ada pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja.

Hasil pengujian penelitian pada hipotesis keempat melalui analisis jalur (*path analysis*) diketahui terdapat pengaruh secara langsung dan pengaruh mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hasil penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya yang mana tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Golden Blossom Sumatera. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi dengan disiplin kerja. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus memperhatikan disiplin kerja yang ada untuk menumbuhkan kinerja karyawan, Maka hasil penelitian ini terbukti sejalan dengan penelitian sebelumnya, karena menyatakan memang benar tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera dengan hasil sebesar $t_{hitung} 5,831 > t_{tabel} 1,663$ dengan tingkat signifikan $t 0,000 < 0,05$.
2. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera dengan hasil sebesar $t_{hitung} 0,615 > t_{tabel} 1,663$ dengan tingkat signifikan $t 0,540 < 0,05$.
3. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap lingkungan kerja pada PT. Golden Blossom Sumatera dengan hasil sebesar $t_{hitung} 4,328 > t_{tabel} 1,663$ dengan tingkat signifikan $t 0,000 < 0,05$.
4. Variabel lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera dengan pengaruh langsung sebesar 0,563 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,250 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

Daftar Pustaka

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asiva Noor Rachmayani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cahaya Sawit Lestari Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal*

Insani dan Bisnis, 26-39.

- Cahyo Tri Anggoro Akuntansi, P. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA.1*, 2 1,2. 20(1), 105–123.
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- Hasibuan, S.P Malayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Wewenang Jabatan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ubl.Ac.Id*, 5(2), 53–64.
- Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10594>
- Junaidi, R., & Putri, C. mega. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Tanah Subur (KTS). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2(6), 49–56.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Mardiana. (2019). *Manajemen Produksi* . Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Nitisemito (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Persada.
- Pratama, M. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sedarmayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi & Birokrasi dan Manajemen Pegawai* . Bandung : CV. Refika Aditama.
- Sinambela, Dr. Lijian Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung CV.Alfabeta.
- Sulistiyawan, H., & Mesra, R. (2024). *Pengaruh Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta*. 1, 56–64.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Nanda Sutriyani, Yudha Mahrom DS, Ummi Kalsum, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 2, Mei 2025, (Hal.413-424)

- Sulistyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Pengaruh Ketrampilan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Social Science Studies*, 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Sutrisno, s., Yanuarianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Ditangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464-474.
- Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Ptpn 4 Kebun Balimbingan. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern (JMBM)*, 6(2), 67–76.
- Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yohana, C. (2017). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb> 72. 5(1), 72–89.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja
Sebagai Variabel Mediasi
Nanda Sutriyani, Yudha Mahrom DS, Ummi Kalsum