

KINERJA KARYAWAN PT NOBI PUTRA ANGKASA DIPENGARUHI OLEH DISIPLIN KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA

Adya Meivy Khanza ¹⁾ dan Eddy Sanusi. S ²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: adyameivy@gmail.com ¹⁾ dan eddy.sanusi23@gmail.com ²⁾

Abstract: *This study aims to determine employee performance which is influenced by work discipline directly or indirectly through the work environment as an intervening variable at PT Nobi Putra Angkasa. The method used in this research is a quantitative approach method. Sampling technique using a census. Method of analysis using path analysis techniques. The results showed that 1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance 2) Work environment has a positive and significant effect on employee performance 3) Work discipline has a positive and significant effect on work environment. 4) Employee performance is not influenced by work discipline through the work environment.*

Keywords: *Work discipline, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Pada era saat ini tingkat persaingan dunia usaha sangat tinggi, perusahaan pada umumnya memiliki tujuan untuk dapat mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Dalam mencapai tujuannya diperlukan keahlian dan kerja sama antar karyawan, sehingga mampu mendayaguna potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan dibutuhkan adanya peningkatan kinerja oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan juga kemampuan kerja secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Kinerja karyawan akan naik turun sejalan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara karyawan dengan perusahaan.

Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai penggerak dan juga penentu jalan bagi suatu perusahaan, hal itu dikarenakan karyawan memiliki peran sebagai pemikir, perencana, dan juga sebagai pengendali dari berbagai aktivitas-aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dari standar kerja yang telah ditetapkan sehingga membentuk kinerja karyawan yang baik. Standar kerja yang ada dapat menjadi acuan efektif untuk menyelaraskan segala aktivitas dalam bekerja yang dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kinerja karyawan dalam perusahaan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari internal pribadi karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja. Permasalahan terkait kesalahan-kesalahan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu

perusahaan, yang dimana menerapkan sikap disiplin dalam kerja sangat diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaannya serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan HRD GA & Legal Pak Dona PT Nobi Putra Angkasa, kedisiplinan ditempat ini dinilai masih kurang maksimal, terutama dalam hal kehadiran serta ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini karena masih dijumpai karyawan yang datang terlambat setiap harinya dari waktu yang telah ditentukan, karyawan yang tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas (alpa), dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Jika hal tersebut terus terjadi, maka pekerjaan yang diberikan akan terhambat dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perlu bersikap tegas dalam menerapkan disiplin kerja berupa sanksi-sanksi dalam suatu perusahaan karena adanya disiplin kerja dapat menunjang pekerjaan menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain disiplin kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya lingkungan kerja. Kondisi fisik perusahaan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan HRD GA & Legal PT Nobi Putra Angkasa, kondisi seperti tempat kerja yang tidak tertata dengan rapi, sirkulasi udara yang kurang baik, serta ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman tersebut. Hal-hal seperti ini dinilai sebagai faktor penghambat suatu pekerjaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa segala sesuatu yang dilakukan karyawan ketika bekerja akan selalu berhubungan dengan lingkungan kerja, baik dari alat yang digunakan sampai dengan metode-metode atau cara-cara serta pengaturan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan PT Nobi Putra Angkasa dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya didasarkan pada kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan karena kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dapat menjadi langkah utama dalam pencapaian tujuan perusahaan serta dapat menjadi pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan pendapat atau pandangan para ahli. Menurut (Robbins, 2016), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan menurut standar tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Hasil kerja terbentuk karena adanya karyawan yang memenuhi dan menyelesaikan suatu kewajiban dalam pekerjaan serta kewajiban yang terselesaikan dengan waktu yang tepat dapat mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Seperti yang dikatakan (Hussein, 2017), bahwa kinerja terbentuk dari apa yang dilakukan karyawan dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja dari karyawan yang ada diharapkan dapat senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang terbentuk tersebut merupakan catatan keluaran yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu ataupun dari berbagai kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kualitas kerja yang dihasilkan menjadi salah satu unsur dalam penilaian kinerja karyawan, kualitas kerja diukur melalui seberapa efektif dan efisien seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitupun kuantitas kerja diukur dengan berapa banyak jumlah target yang terpenuhi atau tercapai dalam jangka waktu tertentu, jika semakin banyak jumlah hasil pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Keahlian dan keterampilan seseorang dikatakan tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung, oleh karena itu kinerja karyawan dapat memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut (Kaswan, 2017), kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dapat memberikan kontribusi bagi tujuan perusahaan. Kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan karena hal tersebut membuat aktivitas-aktivitas terkait pekerjaan berjalan dengan baik. Menilai kinerja karyawan juga harus ada standar kinerja. Standar kinerja ini dapat digunakan sebagai acuan atau ukuran dalam menentukan apakah kinerja itu baik atau sebaliknya. Menurut (Sedarmayanti, 2017), kinerja merupakan sarana bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil lebih baik, tim dan individu dengan cara memahami serta mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar maupun persyaratan atribut yang telah disepakati. Di dalam sebuah perusahaan, memiliki aturan serta petunjuk atau acuan kerja menjadi hal yang penting. Dari adanya petunjuk kerja tersebut, karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat menjalankan segala aktivitas sesuai dengan petunjuk awal yang sudah ditentukan. Petunjuk awal yang ditentukan tersebut dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan para karyawan dalam melakukan pekerjaan serta pekerjaan yang dilakukan akan cepat terselesaikan karna sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, adanya petunjuk tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan juga meningkatkan efisiensi dalam melakukan kerja. Sementara menurut (Afandi, 2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk pencapaian organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Legalitas memiliki peran penting dalam suatu perusahaan untuk mengesahkan bahwa perusahaan tersebut diakui secara hukum dan masyarakat. Legalitas yang dimiliki perusahaan dapat mempermudah perusahaan dalam menjalankan bisnis karena segala aktivitas yang berjalan sudah sah sesuai dengan hukum yang berlaku. Manfaat dari adanya legalitas yaitu dapat menjadi sarana perlindungan hukum bagi perusahaan, mempermudah sarana promosi, serta mempermudah suatu perusahaan dalam mengembangkan usahanya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan dan dicapai karyawan atau sekelompok karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam waktu tertentu untuk pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran atau tolak ukur acuan dalam penilaian kinerja. Menurut (Robbins, 2016), indikator kinerja merupakan sebuah alat untuk mengukur pencapaian dari kinerja karyawan. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja tersebut yaitu: 1) Kualitas kerja; Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan yang dilihat dari seberapa baik dan buruknya karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan

secara efektif dan efisien dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki kualitas dalam bekerja. Efektif dan efisiensi dalam bekerja didasarkan pada adanya kemampuan dan keterampilan karyawan terhadap suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. 2) Kuantitas kerja; Kuantitas merupakan bentuk satuan ukuran atau jumlah hasil kerja yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam bentuk angka dalam menyelesaikan pekerjaannya setiap hari. Istilah jumlah yaitu berupa jumlah unit ataupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Sebagai contoh ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. 3) Ketepatan waktu; Ketepatan waktu merupakan segala aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya. Aktivitas yang dimaksud yaitu dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu dari jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. 4) Efektivitas; Efektivitas yang dimaksud yaitu penggunaan sumber daya perusahaan seperti tenaga karyawan, uang/modal, teknologi, serta bahan baku yang dipergunakan secara maksimal dengan maksud untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Sumber daya perusahaan dapat dimanfaatkan dan digunakan para karyawan semaksimal mungkin untuk menuju keberhasilan atau pencapaian tujuan perusahaan. Efektivitas kerja dapat dikatakan sebagai keadaan dari berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan manusia. 5) Kemandirian; Kemandirian merupakan keadaan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan percaya diri tanpa mengandalkan bantuan atau bimbingan dari pengawas, atasan atau orang lain. Artinya karyawan memiliki kebebasan dalam bertindak serta insiatif dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa bergantung pada kemampuan dan bantuan dari orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan yang dapat memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Disiplin dapat menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan serta norma-norma yang berlaku disekitarnya. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mematuhi dan mengerjakan pekerjaan tanpa adanya paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan perusahaan jangka panjang untuk menjaga efisiensi dengan mencegah serta mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Menurut (Hasibuan, 2017), kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meyakini bahwa cukup mampu dalam mengerjakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan dalam (Sinambela, 2016), disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian apabila peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan dan dilanggar, maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk, begitupun sebaliknya. Pendisiplinan karyawan dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2016). Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki peraturan yang harus ditaati oleh anggotanya,

dan apa saja standar kerja yang harus dipenuhi. Menurut (Agustini, 2019), disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Memiliki sifat teguh dalam bekerja membuat diri karyawan memiliki pendirian yang kuat untuk selalu melakukan disiplin kerja yang hal tersebut dapat memberi pengaruh bagi perusahaan, sedangkan menurut Mathis and Jackson dalam (Agustini, 2019), disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan agar berperilaku taat dan patuh terhadap semua peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan untuk memberikan pedoman bagi karyawan berupa peraturan maupun sanksi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati segala peraturan dalam perusahaan.

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (2016) dibagi dalam empat indikator diantaranya sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu; Ketaatan terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: jam masuk atau kehadiran kerja, jam istirahat kerja, serta jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. karyawan diharuskan hadir pada saat hari kerja dan datang sebelum waktu masuk kerja yang kemudian karyawan melakukan absensi pada mesin saat karyawan datang dan pulang kerja. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; Taat terhadap peraturan perusahaan yang dimaksud adalah peraturan dasar tentang tata cara berpakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan serta tata cara bertingkah laku dalam pekerjaan. Karyawan dalam perusahaan diwajibkan untuk memakai pakaian yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan juga wajib mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kerja. Bagi beberapa perusahaan, pada umumnya menyediakan pakaian seragam yang sama tujuannya sebagai identitas dalam melakukan aktivitas. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang dimaksud ditujukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas masing-masing, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta cara berhubungan atau berkomunikasi dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan; Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan meliputi segala aturan yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan. Segala aturan yang tidak boleh dilakukan karyawan dalam bekerja hendaknya dihindari agar tidak terjadi sikap indisipliner dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi peran penting bagi perusahaan, karena tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja di tempat tersebut. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang menjalankan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang melakukan aktivitas kerja, cara-cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik individual maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan rasa aman kepada karyawan

dan menjadikan karyawan tersebut bekerja secara optimal. Menurut Nitiseminto dalam Sunyoto, (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik di suatu perusahaan, kondisi kerja yang ada dalam perusahaan mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dan menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2016).

Lingkungan kerja merupakan tempat yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan serta dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Afandi, (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti ventilasi, penerangan cahaya, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja yang ada. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan dengan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja dan produktivitas karyawan ikut meningkat, sedangkan menurut Kasmir, (2019), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout atau tata letak, sarana dan prasarana kerja, ataupun hubungan antar sesama rekan kerja. Seperti yang dikatakan Agustini, (2019), pada intinya pimpinan harus bisa menciptakan suasana atau lingkungan bekerja yang baik dan kondusif agar karyawan betah bekerja dan memiliki prestasi yang bagus di perusahaan serta hal tersebut dapat meminimalisir gangguan yang terjadi dan hasil kerja akan meningkat. Saat karyawan dapat memberikan kontribusinya yang berarti, perusahaan akan dapat bergerak maju menuju keberhasilan tujuan suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat mereka menjalankan pekerjaan yang diberikan, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan pengaruh baik atau buruk bagi dirinya dan dapat mempengaruhi pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar karyawan dalam perusahaan baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang keadaannya dapat mempengaruhi berbagai aktivitas-aktivitas karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2017) yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik: a). Penerangan cahaya; Penerangan cahaya yang cukup di sekitar lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pencahayaan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan dalam kelancaran kerja, karena cahaya yang memadai dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja. b). Temperatur/suhu udara; Anggota tubuh manusia memiliki suhu udara yang berbeda-beda. Oleh karena itu manusia berusaha mempertahankan suhu tubuhnya untuk dapat menyesuaikan diri di suatu lingkungan dalam keadaan normal. Temperatur atau suhu udara yang berlebihan dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan yang bekerja sehingga produktivitas karyawan dapat menurun. c). Sirkulasi udara; Sirkulasi udara yang dimaksud berkaitan dengan oksigen yang ada dalam suatu ruangan. Udara disekitar lingkungan kerja yang bersih menandakan bahwa oksigen yang ada dalam lingkungan tersebut cukup dan baik. Begitupun sebaliknya udara yang kotor menandakan bahwa oksigen di dalam udara telah tercemar oleh gas-gas lain yang dapat mengganggu kesehatan tubuh. Sirkulasi udara dengan ventilasi yang cukup dapat membuat pergantian udara menjadi lancar serta menjadikan ruangan lebih segar dan sejuk karena proses pergantian udara tersebut. Adanya tanaman di sekitar tempat kerja

dapat menjadi sumber utama penghasil oksigen yang baik. d). Kebisingan; Kebisingan yang dimaksud yaitu bunyi-bunyi yang dapat mengganggu konsentrasi para karyawan. Bunyi-bunyi yang berlebihan dapat mengganggu pendengaran, menghambat dan mengganggu proses komunikasi yang berlangsung, serta dapat mengganggu ketenangan para karyawan dalam melaksanakan kerja. Karena dalam bekerja memerlukan konsentrasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien. e). Bau-bauan di tempat kerja; Bau-bauan yang dimaksud adalah bau yang tidak sedap yang dapat mengganggu indra penciuman. Bau yang tidak sedap dapat berpengaruh terhadap konsentrasi karyawan dalam melakukan kerja. Pemakaian AC (*air conditioner*) dan pengharum ruangan dapat menjadi solusi yang baik untuk meminimalisir bau-bauan di tempat kerja. f). Dekorasi ruangan; Dekorasi yang dimaksud berhubungan dengan penataan dan tata warna yang baik dan sesuai dengan lingkungan kerja. Maka dari itu, penataan perlengkapan ataupun barang-barang dan tata warna yang baik dan benar dapat membuat sebuah ruangan terlihat rapi dan nyaman untuk dipandang. g). Keamanan; Untuk menjaga keamanan dan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka diperlukan adanya penjaga keamanan dalam lingkungan kerja agar tercipta rasa aman bagi karyawan. Salah satu contoh dari upaya dalam penjagaan keamanan dalam lingkungan kerja yaitu adanya SATPAM (satuan petugas keamanan).

2) Lingkungan kerja non-fisik: a). Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan; Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan komunikasi yang terjadi antara bawahan dan atasan. Hubungan komunikasi antara bawahan dengan atasan harus berjalan dengan baik. Terciptanya sikap saling menghormati, sikap patuh antara bawahan dengan atasan dapat dikatakan sebagai contoh dari komunikasi yang baik. Terciptanya komunikasi yang baik dapat memudahkan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. b). Hubungan kerja antara rekan kerja; Hubungan kerja yang dimaksud adalah komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja. Terciptanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dapat membuat suatu pekerjaan cepat terselesaikan. Suatu pekerjaan cepat terselesaikan karena adanya sikap saling kerja sama antara sesama rekan kerja dari adanya tim yang terbentuk.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 61 karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik dianalisis data dengan menggunakan teknik analisis jalur / *path analysis*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya suatu kuesioner tersebut. Validitas merupakan suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran kuesioner atau alat tes dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Menurut (Sugiyono, 2019), syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$.

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 61 responden tentang kinerja karyawan, dengan jumlah 10 butir pernyataan; disiplin kerja 8 butir

pernyataan dan lingkungan kerja 18 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel (0.300). Berdasarkan uji validitas semua butir variabel, maka seluruhnya dapat dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa suatu variabel yang diteliti dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* adalah $> 0,6$ (Ghozali, 2018). Dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh variabel terbukti reliabel dalam mengukur variabel latennya masing-masing. Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari tiap variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dinyatakan reliabel karena $> 0,6$. Yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga instrument tersebut dinyatakan memenuhi persyaratan atau dinyatakan reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Total Variabel

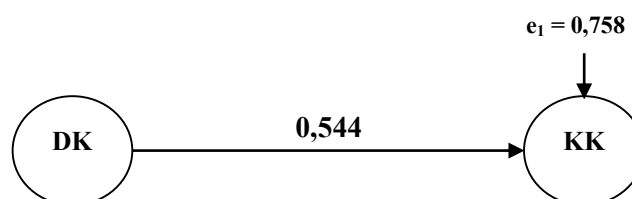
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.901	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.804	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.817	0.6	Reliabel

Sumber: *Field research* diolah kembali, 2023

Hasil Uji Hipotesis Analisa Jalur

Hipotesis 1

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. Berdasarkan gambar 1 diperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



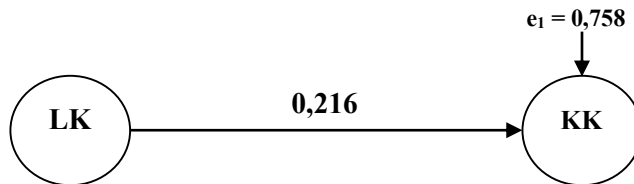
Gambar 1: Diagram Jalur Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$KK = 0,544 DK + 0,758$$

Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,544 terhadap kinerja karyawan dengan nilai standar error sebesar 0,758, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengetahui nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka akan diuji dengan menggunakan nilai signifikansi yakni sebesar 0.05 dan pada hasil uji model menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada variabel disiplin kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05 yakni $0.000 < 0.05$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa.

Hipotesis 2

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. Berdasarkan gambar 2 diperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



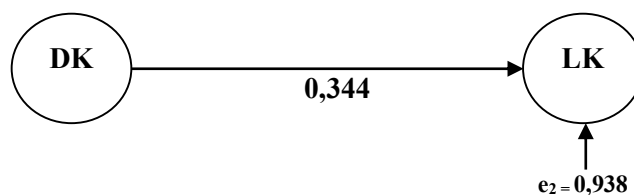
Gambar 2: Diagram Jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$KK = 0,216 LK + 0,758$$

Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,216 terhadap kinerja karyawan dengan nilai standar error sebesar 0,758, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengetahui nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka akan diuji dengan menggunakan nilai signifikansi yakni sebesar 0.05 dan pada hasil uji model diatas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.047 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05 yakni $0.047 < 0.05$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa.

Hipotesis 3

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Nobi Putra Angkasa. Berdasarkan gambar 2 diperoleh hasil yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



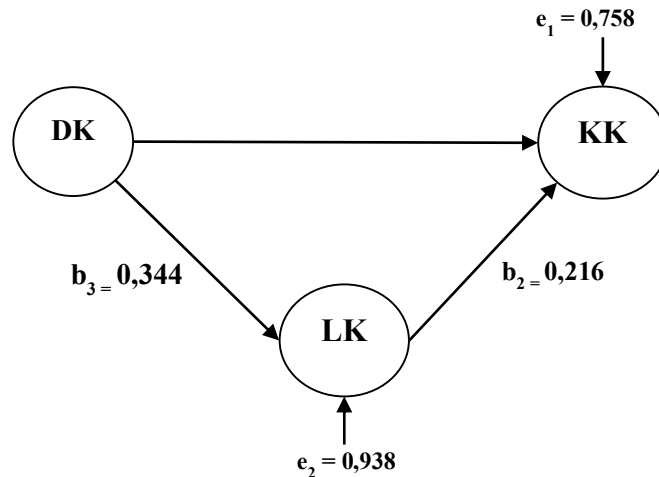
Gambar 3: Diagram Jalur Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

$$LK = 0,344 DK + 0,938$$

Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,344 terhadap lingkungan kerja dengan nilai standar error sebesar 0,938, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Untuk mengetahui nilai signifikansi disiplin kerja terhadap lingkungan kerja, maka akan diuji dengan menggunakan nilai signifikansi yakni sebesar 0.05 dan pada hasil uji model diatas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada lingkungan kerja sebesar 0.007 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05 yakni $0.007 < 0.05$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa.

Hipotesis 4

Pengujian hipotesis mediasi ini dilakukan dengan menggunakan uji sobel, uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja ke kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang dimana lingkungan kerja merupakan variabel intervening. Model yang akan diuji dengan menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:



Gambar 4: Diagram Jalur Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja

Uji ini dilakukan dengan cara melihat pengaruh langsung dan tidak langsung.

- Pengaruh langsung (b_1) = 0,544
- Pengaruh langsung (b_2) = 0,216
- Pengaruh langsung (b_3) = 0,344
- Pengaruh tidak langsung ($b_2 \times b_3$) = $0,216 \times 0,344 = 0,0743$

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,544 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,0743. Dengan demikian jika dibandingkan nilai pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung atau $0,544 > 0,0743$, artinya H_a ditolak dan H_0 diterima. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui lingkungan kerja atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi variabel intervening antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nobi Putra Angkasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. Hal ini karena disiplin kerja yang dimiliki seseorang mampu menjadi sebuah acuan bagi suatu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu perusahaan. Dalam dunia kerja sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan memiliki peranan yang sangat penting dikarenakan dapat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki peran penting bagi kelancaran aktivitas dalam bekerja. Semakin karyawan menerapkan disiplin kerja maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih meningkatkan tingkat disiplin kerja dalam perusahaan. Disiplin kerja

karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu untuk pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah pada umumnya terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan acuh terhadap prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir timbulnya kesalahan karyawan pada hasil kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kedisiplinan karyawan khususnya ketaatan pada standar kerja yang disebabkan karena kurangnya sanksi yang tegas untuk karyawan yang kurang disiplin. Namun kinerja karyawan dalam perusahaan ini akan lebih meningkat apabila karyawan dalam perusahaan selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, dari tanggung jawab yang dilakukan maka suatu pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik dan lebih cepat terselesaikan, sehingga target atau tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya, (2019), Sunarsi *et al.*, (2021), Arif *et al.*, (2019), dan Iptian *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nobi Putra Angkasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. Hal ini disebabkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Dalam melakukan suatu pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dapat membuat suasana kerja karyawan menjadi nyaman yang membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya berbentuk fisik, namun juga terdapat lingkungan kerja non fisik. Dari adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman tersebut, dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Saat seseorang merasakan bahwa lingkungan kerja mereka baik dan nyaman, maka karyawan akan semakin semangat dalam mencapai hal tersebut termasuk dengan menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan fokus terhadap suatu tujuan yang ingin dicapainya. Lingkungan kerja di PT Nobi Putra Angkasa belum mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang masih mengalami beberapa masalah. Permasalahan pada lingkungan kerja yaitu terkait dengan penataan ruang kerja yang belum sepenuhnya membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, seperti penataan dekorasi ruangan yang kurang rapi, dan penataan tata letak alat kerja kurang baik. Dengan adanya suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif seperti ruang kerja yang bersih, pencahayaan dalam ruangan yang cukup, pemilihan warna ruangan yang sesuai, serta jauh dari suasana kebisingan, dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik, karena karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap juga dapat mendukung kelancaran kerja secara lengkap. Peralatan kerja yang dimaksud yaitu seperti tersedianya *computer*, mesin *fotocopy*, jumlah ruang kerja yang sesuai dengan kapasitasnya, dan lain-lain. Karena ketika fasilitas dalam bekerja dapat terpenuhi maka karyawan dalam perusahaan dapat bekerja secara optimal. Hal lain seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun hubungan antara sesama rekan kerja juga dapat membuat suasana kerja menjadi lebih baik dan nyaman karena membentuk kerja sama yang baik dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah

dilakukan sebelumnya oleh Pratama, (2020) dan Badrianto & Ekhsan, (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja PT. Nobi Putra Angkasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan lingkungan kerja PT. Nobi Putra Angkasa, hal ini karena disiplin kerja yang diterapkan karyawan dalam suatu perusahaan dapat membentuk suasana lingkungan kerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Suatu perusahaan di era saat ini sangat menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tingkat semangat yang tinggi dalam bekerja, sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas banyak hal yang perlu diperhatikan terutama lingkungan pada saat karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan demikian memiliki sikap disiplin kerja yang konsisten dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga terbentuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman ini dapat menumbuhkan dorongan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan ketetapan aturan perusahaan. Lingkungan kerja secara langsung dipengaruhi oleh disiplin kerja dan faktor lainnya, salah satu contoh ketika suatu perusahaan ingin terus berinovasi dan berkembang dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja terhadap semua aturan yang berlaku dalam perusahaan dan juga disiplin terhadap waktu, disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan sehingga dengan adanya karyawan yang disiplin dalam bekerja maka dapat membentuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hibatullah, (2021) dan Jorgi, (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan lingkungan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja PT. Nobi Putra Angkasa

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi ada peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. Semakin baik disiplin kerja karyawan, secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut tanpa melalui lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hibatullah, 2021) dan (Jorgi, 2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa melalui lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. 2) Lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Nobi Putra Angkasa. 3) Disiplin kerja mendorong peningkatan lingkungan kerja PT. Nobi Putra Angkasa. 4) Disiplin kerja tidak mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja PT. Nobi Putra Angkasa.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: 1) Berkaitan dengan disiplin kerja, disarankan agar PT Nobi Putra Angkasa lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mematuhi segala peraturan yang ditetapkan, melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dari analisis penelitian ini membuktikan karyawan cenderung setuju bahwa taat terhadap peraturan di perusahaan menjadi hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, salah satunya karyawan datang ke kantor sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Harapan dengan terbentuknya dan terlaksananya disiplin kerja ini karyawan akan lebih taat dalam mematuhi segala peraturan dalam perusahaan untuk lebih disiplin dalam kehadiran maupun dalam menghasilkan output dalam perusahaan. 2) Berkaitan dengan lingkungan kerja, disarankan agar PT Nobi Putra Angkasa dapat mengusahakan lingkungan kerja yang lebih baik, kondusif, nyaman dan aman bagi karyawan guna mendukung peningkatan kerja karyawan dan meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja yang tercipta sesuai dengan keinginan karyawan. Dari hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa karyawan cenderung setuju jika hubungan kerja antara rekan kerja dapat mendukung penyelesaian pekerjaan, oleh karena itu komunikasi yang terbentuk dan kerjasama yang terjalin antar karyawan maupun atasan harus terjalin baik. Harapan dengan adanya lingkungan yang baik tersebut bertujuan agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga efektivitas kerjanya meningkat dengan demikian akan meningkatkan kinerjanya. 3) Berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja, disarankan agar PT Nobi Putra Angkasa lebih menerapkan disiplin kerja yang lebih baik dan lebih tegas lagi, dan lebih memperhatikan sejauh mana karyawan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan, karena dari terbentuknya disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman. 4) Agar PT Nobi Putra Angkasa dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, agar karyawan merasa semangat dalam bekerja sehingga karyawan lebih mematuhi segala peraturan dalam perusahaan. Dengan memperbaiki hubungan antara bawahan dan atasan, dengan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan ataupun lebih tegas dalam memberikan sanksi jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada, sehingga lingkungan kerja dapat terbentuk dengan baik dan dapat membentuk disiplin kerja yang baik pula, agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Zanafra Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press. lppm@uisu.ac.id
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT . NESINAK*. 2(1), 85–91.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hibatullah, S. A. Rafif. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep*. 1(1), 28–36.
- Hussein, F. A. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
<http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Jorgi, B. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening (pada CV Nagamas* <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/84053>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Kesepuluh). PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, G. D. (2020). *Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road*. 9(2), 25–34.
- Purnawijaya, F. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya*. 7(1).
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 Jilid 1). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua, Cet). ALFABETA.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021). *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*. 1–7.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedelapan). Prenamedia Group.