

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. SURYA PERTIWI. Tbk TANGERANG

Dievi Larassati

Universitas Mercu Buana

[dievilarasst@gmail.com](mailto:dievilarasst@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pertiwi. Tbk Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 karyawan PT. Surya Pertiwi. Tbk. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 62 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan studi pustaka, kuisisioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan (Smart-PLS) versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pertiwi. Tbk. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pertiwi. Tbk. dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pertiwi. Tbk.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of work environment, work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Surya Pertiwi. Tbk Tangerang. The population in this study were 62 employees of PT. Surya Pertiwi. Tbk. The sample used is as many as 62 employees. Methods of data collection using literature study, questionnaires and interviews. Data analysis method using (Smart- PLS) version 3.2.9. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Surya Pertiwi. Tbk. Work motivation has no significant effect on the performance of employees of PT. Surya Pertiwi. Tbk. and Punishment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Surya Pertiwi. Tbk.*

**Keywords:** *Work Environment; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang (Rahmawati, 2017).

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi

besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting (Melizawati, 2017).

Di dalam organisasi manapun pasti berusaha agar terciptanya situasi kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis juga diharapkan bagi karyawan yang bekerja di instansi atau perusahaan. Selain itu agar aktivitas organisasi berjalan dengan baik harus didukung oleh unsur-unsur lain untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur tersebut seperti suasana lingkungan kerja antar pegawai. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari kantor karena pegawai sering enggan berkerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. (Sedarmayanti, 2015).

Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara optimal, kita perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu berkerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi (Amalia, 2017).

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020). Selain itu, Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara berkerja karyawan di dalam perusahaan. Peraturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh karyawan untuk mengatur bagaimana karyawan bersikap dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Namun terkadang karyawan banyak yang tidak mentaati peraturan yang telah di tetapkan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Untuk pencapain kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan. Namun lingkungan kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di PT. Surya Pertiwi. Tbk Tangerang, Adapun seperti suasana lingkungan kerja antar pegawai, karyawan sering enggan berkerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Oleh sebab itu setiap organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan yang berkerja didalamnya dapat mengoptimalkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan berkerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat di katakan baik apabila karyawan dapat berkerja dengan optimal, tenang. Setiap karyawan ingin memiliki lingkungan kerja yang nyaman agar pekerjaan yang di lakukan dapat berjalan denga baik. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka pekerjaan akan terganggu. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang di perlakukan ditempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka. Di dalam perusahaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karakteristik individu, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat meningkatkan motivasi serta keinginan dalam diri untuk berkerja lebih baik. Adanya lingkungan kerja yang fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik seperti itu, memungkinkan karyawan dapat berkerja dengan baik serta dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengendali seluruh kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. (Imam, 2016). Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yang tidak kalah penting yaitu motivasi.

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja ini sangat berkaitan dengan kebutuhan dari karyawan. Karena pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Mukzam, 2016). Namun terdapat motivasi kerja yang rendah di PT. Surya Toto Tangerang, dilihat dari fenomena yang muncul ditunjukkan melalui sikap tidak semangatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada pegawai kontrak sehingga keinginan untuk memotivasi diri sendiri belum maksimal, tidak ada pemberian penghargaan karyawan yang berprestasi sehingga membuat motivasi kerja rendah yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin Pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya (Budiyanto, 2020). Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari tingkat pengetahuan pegawai dalam menangani masalah yang timbul, kemudian kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu.

## KAJIAN TEORI

**Kinerja Karyawan.** Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata job performance dan actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja Menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian; Pengetahuan; Rancangan kerja; Kepribadian; Motivasi kerja; Kepemimpinan; Gaya kepemimpinan; Budaya organisasi Kepuasan kerja; Kepuasan kerja; Loyalitas; Komitmen.

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2017) yaitu:

- 1) Kuantitas, memiliki indikator sebagai berikut:
  - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
  - b. Waktu kerja dan kondisi pekerjaan
  - c. Jumlah kesalahan d. Jumlah dan jenis pekerjaan
- 2) Kualitas, memiliki indikator sebagai berikut:
  - a. Kualitas pekerjaan
  - b. Ketepatan waktu
  - c. Keterampilan bekerja
  - d. Kemampuan bekerja.

**Lingkungan Kerja.** Menurut Sunharyo (2018), Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana

kerja yang ada disekitar karyawan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Dan menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Sedarmayanti (2015) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: Penerangan, Temperatur, Hubungan Karyawan, Sirkulasi udara di tempat kerja, Musik di tempat kerja, dan Musik di tempat kerja.

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W. Soetjipto (2015) diantaranya:

- 1) Dimensi fisik Diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu:
  - a. Pencahayaan: Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
  - b. Sirkulasi udara: Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
  - c. Kebisingan: kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
  - d. Warna: Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.
  - e. Kelembaban Udara: Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Fasilitas: Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
- 2) Dimensi non fisik Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator
  - a. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
  - b. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
  - c. Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

**Motivasi Kerja.** Menurut Mulyadi (2019) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk dicapai target tertentu. Menurut Ridhotullah dan Mohammad Jauhar (2015) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang profesional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat di bedakan menjadi 2 yaitu Faktor Intern (Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Keinginan untuk berkuasa), dan Faktor Ekstern (Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Adanya jaminan pekerjaan, Status dan tanggungjawab, Peraturan yang fleksibel).

Dimensi dan Indikator motivasi kerja menurut Wibowo (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Berpretasi, memiliki indikator sebagai berikut:
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko
- 2) Kebutuhan Memperluas Pergaulan, memiliki indikator sebagai berikut:
  - a. Komunikasi
  - b. Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, memiliki indikator sebagai berikut:
  - a. Pemimpin
  - b. Keteladanan

**Disiplin Kerja.** Menurut Saripudin (2019) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi di raihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan Menurut Saripudin (2019) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi di raihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan. Menurut Syafrina (2017) Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Pada dasarnya banyak dimensi tingkat kedisiplinan pada suatu organisasi. Menurut (Rivai, 2014), dimensi disiplin yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran, memiliki indikator sebagai berikut:
  - a. Tingkat frekuensi kehadiran ditempat kerja
  - b. Tingkat kemangkiran ditempat kerja
- 2) Ketaatan Pada Standar Kerja, memiliki indikator sebagai berikut yaitu:
  - a. Taat pada standart kerja
  - b. Menaati aturan dan pedoman kerja
- 3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
  - a. Nyaman pada saat bekerja
  - b. Lancar dalam bekerja
- 4) Etika Kerja
  - a. Tercipta suasana harmonis antar sesama karyawan
  - b. Saling menghargai antar sesama karyawan.

## METODE

Penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Surya Pertiwi Tbk. Yang bertempat di Jl. MH. Thamrin KM 7, Desa Pakulonan, Kecamatan Serpong Utara, Panunggangan, Tangerang, Panunggangan, RT.004/RW.002, Pakualam, Kota Tangerang, Banten. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun penelitian adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal Menurut Sugiyono (2017) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisioner. Dalam hal ini responden adalah PT. Surya Pertiwi Tbk. sebanyak 62 orang yang dijadikan sampel penelitian, Studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert pada pengukuran skala yang sedang diteliti, Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak *Partial Least Square (Smart-PLS) versi SmartPLS v 3.2.9 2022*.

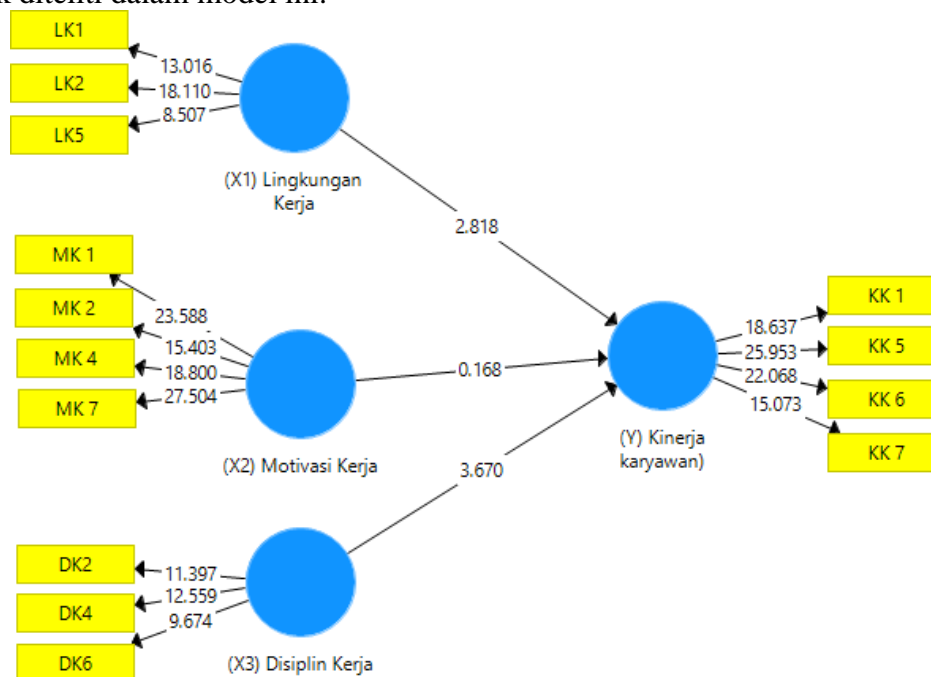
## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Hasil Uji Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
(Y) Kinerja karyawan	0,508	0,483

Sumber: Output SmartPLS v 3.2.9 (2022)

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.508 berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit model* yang moderat, yang berarti variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 50,8%, sedangkan 49,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.



Sumber: Output SmartPLS v 3.2.9 (2022)

**Gambar 1.** Hasil *Bootstrapping*

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk melihat signifikansi atau tidak signifikansi dilihat dari *T-table* pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian *T-tabel* dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik) atau juga dapat membandingkan nilai *P-value* pada alpha 0,05, apabila *P-value* lebih kecil dari alpha (0,05) maka hipotesis signifikan.

**Tabel 2.** Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
(X1) Lingkungan Kerja -> (Y) Kinerja karyawan	0,444	0,432	0,158	2,818	0,005
(X2) Motivasi Kerja -> (Y) Kinerja karyawan	-0,022	-0,018	0,128	0,168	0,866
(X3) Disiplin Kerja -> (Y) Kinerja karyawan	0,460	0,484	0,125	3,670	0,000

Sumber: Output SmartPLS v 3.2.9 (2022)

Berdasarkan Tabel 2 Hasil *Path Coefficient* dapat di simpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat di lihat dari nilai t- statistik yaitu 2,818 berada di atas 1,96 atau dapat di lihat dari nilai *p-value* yaitu 0,005 berada di bawah 0,050.

Berdasarkan Tabel 2 Hasil *Path Coefficient* dapat di simpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan. Hal ini dapat di lihat dari nilai t-statistik yaitu 0,168 berada di bawah 1,96 atau dapat di lihat dari nilai *p-value* yaitu 0,886 berada di atas 0,050.

Berdasarkan Tabel 2 Hasil *Path Coefficient* dapat di simpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat di lihat dari nilai t- statistik yaitu 3,670 berada di atas 1,96 atau dapat di lihat dari nilai *p-value* yaitu 0,000 berada di bawah 0,050.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian yang telah di lakukan menggunakan *SmartPLS v 3.2.9* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Pertiwi. Tbk di karenakan nilai t-statistik yaitu 2,818 berada di atas 1,96 atau dapat di lihat dari nilai *p-value* yaitu 0,005 berada di bawah 0,050. Hal ini di karenakan lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan para karyawan, jika pada perusahaan tersebut mempunyai lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak baik juga pada karyawan dan kinerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Yopi Risma (2021) Hasil dari penelitian ini yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini berarti, semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Surya Pertiwi. Tbk.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian yang telah di lakukan menggunakan *SmartPLS v 3.2.9* menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Pertiwi Tbk dikarenakan nilai t-statistik yaitu 0,168 berada di bawah 1,96 atau dapat di lihat dari nilai *p-*

*value* yaitu 0,886 berada di atas 0,050.

Hal ini di karenakan motivasi kerja pada karyawan sudah sangat baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa harus mendapatkan motivasi tambahan dari orang lain. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini bertolak belakang dengan pengembangan hipotesis pada bab sebelumnya, namun hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Pasaribu, S. E. (2019). Hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya motivasi kerja karyawan belum tentu memberikan hasil yang baik untuk PT. Surya Pertiwi. Tbk

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian yang telah di lakukan menggunakan *SmartPLS v 3.2.9* menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Pertiwi. Tbk dikarenakan nilai *t*-statistik yaitu 3,670 berada di atas 1,96 atau dapat di lihat dari nilai *p-value* yaitu 0,000 berada di bawah 0,050.

Hal ini Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian yang telah di lakukan menggunakan *SmartPLS v 3.2.9* menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Pertiwi. Tbk dikarenakan nilai *t*-statistik yaitu 3,670 berada di atas 1,96 atau dapat di lihat dari nilai *p-value* yaitu 0,000 berada di bawah 0,050.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Setelah penulis memaparkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pertiwi. Tbk Tangerang”, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi bukan faktor pendorong yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini membuktikan bahwa faktor disiplin kerja mempunyai peran langsung untuk mendorong dan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**Saran.** Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka adapun saran yang dapat di berikan oleh peneliti yang dapat di jadikan bahan pertimbangan adalah sebagai berikut :

### Bagi PT. Surya Pertiwi. Tbk Tangerang.

- a. Berdasarkan hasil Bootstrapping, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada pernyataan “Sirkulasi udara di tempat karyawan bekerja sudah baik” mempunyai nilai tertinggi sehingga peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk dapat terus menjaga dan meningkatkan kualitas sirkulasi udara yang ada pada setiap ruangan sehingga akan menjadikan suasana nyaman untuk karyawan. Dan pernyataan “Hubungan yang harmonis antara karyawan sudah terjaga dengan baik” mempunyai nilai terendah sehingga peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dan lebih memperbaiki hubungan antara karyawan sehingga tercipta suasana yang harmonis dan dengan adanya suasana yang harmonis tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil Bootstrapping, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak



signifikan terhadap kinerja karyawan, pada pernyataan “Saya selalu mempunyai target dalam bekerja” mempunyai nilai tertinggi sehingga peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk terus dapat meningkatkan motivasi karyawannya untuk menyelesaikan target dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Dan “Saya selalu memperhatikan kualitas pekerjaan” mempunyai nilai terendah sehingga peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk lebih memperbaiki mindset karyawan dan memotivasinya agar lebih memperhatikan hasil dan kualitas tugas yang di kerjakannya sehingga akan menjadikan kinerjanya semakin baik

- c. Berdasarkan hasil Bootstrapping, menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada pernyataan “Tingkat kemangkiran saya di tempat kerja sangat rendah” mempunyai nilai tertinggi sehingga peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi karyawannya untuk semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada absensi karyawan dan juga kinerjanya. Dan “Saya selalu lancar dalam menyelesaikan pekerjaan” mempunyai nilai terendah sehingga peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk lebih memperbaiki motivasi karyawan untuk terus mau belajar sehingga akan memperbanyak pengetahuan dan skill mereka dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

**Bagi Penelitian Selanjutnya.** Penelitian mendatang yang tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan, dapat mengeksplorasi variabel dependen lain yang mampu mempengaruhi. Dalam prakteknya penelitian ini memiliki keterbatasan, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah responden penelitian sehingga bisa lebih tergeneralisasi. Saran untuk peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk mengkaji kembali penelitian ini karena tidak menutup kemungkinan ada pertanyaan-pertanyaan yang belum sesuai karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini. kemudian disarankan untuk menambahkan variabel penelitian lainnya mengingat variabel dependen .kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja sebesar 50.8%% dan sisanya 49,2% dijelaskan diluar model penelitian ini. Dan diharapkan menambahkan variabel eksogen lainnya, sehingga nilai koefisien determinasi pada variabel kinerja karyawan dapat meingkat. Pengembangan seperti ini perlu dilakukan agar dapat mencapai hasil penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia, S. & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerlad Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10 (2): 119-127.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Imam, M. H., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawanti, N. P. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saripudin, J., & Handayani, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karuawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tyas, R. D. & Sunharyo, B.S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62 (01)172-180.