



11.67%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 17 JAN 2025, 9:32 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.16% **CHANGED TEXT** 11.51% **QUOTES** 0.01%

Report #24447963

9 62 65 103 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Perusahaan memiliki beragam metode untuk menjaga keberadaannya dan meraih target strategis. **120** Pada tahap ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang sangat krusial. SDM adalah elemen utama yang harus diperhatikan dan dikembangkan, karena mereka memainkan peran vital dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, mulai dari operasi harian, pemeliharaan sistem, produksi, hingga pengelolaan struktur organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan sulit beradaptasi dengan tantangan bisnis modern. **79** Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam suatu perusahaan dan harus menjadi perhatian utama dalam usaha untuk menemukan individu yang memiliki potensi dan kualitas yang baik. **69 92** Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, diperlukan pengelolaan yang efektif, yang biasanya dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Ini bertujuan untuk mengelola SDM yang berkualitas serta memperkuat SDM yang sudah ada agar dapat mencapai hasil yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, hal ini akan mempengaruhi kinerja seluruh perusahaan karena MSDM dianggap sebagai kerangka yang digunakan dalam menjalankan suatu perusahaan Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, efisiensi dan efektivitas operasional menjadi tuntutan utama bagi setiap perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai komponen utama SDM, merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi.

Pekerja yang menunjukkan performa tinggi dapat memberikan sumbangan besar terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Namun, hasil kinerja ini tidak berlangsung dengan sendirinya, namun (Amelyawati et al., 2023). dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti ketekunan, semangat, dan keadaan lingkungan kerja (Pahira & Rinaldy (2023)). Disiplin kerja adalah salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesiapan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang baik akan mencerminkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta mengurangi potensi kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Dalam berbagai penelitian, disiplin kerja sering dianggap sebagai salah satu elemen yang dapat memperbaiki produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai. Di samping disiplin, dorongan untuk bekerja juga berperan krusial dalam memengaruhi performa karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai elemen-elemen yang mendorong individu untuk berusaha mencapai sasaran tertentu dapat berasal dari dorongan internal maupun eksternal. Tingkat motivasi yang tinggi dapat memperkuat semangat kerja, meningkatkan kreativitas, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih inisiatif, lebih aktif dalam melaksanakan tugas, dan memiliki hasrat

yang lebih besar untuk meraih hasil terbaik. Sebagai akibatnya, manajemen perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan motivasi yang cukup agar dapat bekerja dengan maksimal. Selain ketekunan dan semangat, lingkungan kerja juga merupakan faktor krusial yang tak boleh dianggap remeh dalam mempengaruhi prestasi para pegawai. 82

Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti fasilitas, kebersihan, dan pencahayaan, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial di lingkungan tersebut.

2 Menurut Wahyudin, Mbawo'o Sudirman (2022) Hasanudin & Santiko (2023). Suasana kerja yang kondusif mampu menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja, sehingga mereka bisa berfokus dan lebih produktif.

99 Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan pada akhirnya berakibat buruk terhadap kinerja karyawan.

Salah satu isu yang muncul dari berbagai penelitian sebelumnya adalah terdapat ketidaksesuaian dalam kajian mengenai dampak disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ariesni dan Selfi pada tahun 2020 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, studi lain oleh Muna Isnawati pada tahun 2022 menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas. Ketidakesuaian temuan ini membuka kesempatan bagi penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki kembali dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan, khususnya dalam lingkungan perusahaan iklan seperti PT Citra Surya Indonesia, sangat signifikan. Selain itu, meskipun motivasi kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang bertentangan. Mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh besar terhadap mutu hasil kerja karyawan. Namun, penelitian oleh Kasyifillah dan Prijati pada tahun 2023 menyiratkan bahwa dorongan untuk bekerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di berbagai perusahaan. Ketidakesuaian hasil ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk

mengeksplorasi lebih jauh tentang peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai variabel mediasi juga belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, terutama dalam 3 Menurut Nabawi (2023) (Goni et al., 2021) konteks pengaruh disiplin dan motivasi kerja. menunjukkan bahwa suasana tempat kerja memberikan dampak yang besar terhadap efisiensi kerja karyawan, tetapi penelitian menunjukkan pengaruh yang lebih kecil. Ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja belum mendapatkan perhatian yang memadai sebagai variabel penghubung antara disiplin motivasi dan kinerja pegawai. Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk mengisi gap penelitian yang ada serta memberikan bukti empiris tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan suasana kerja terhadap prestasi karyawan, khususnya dalam industri periklanan di Indonesia. PT. Citra Surya Indonesia, sebagai salah satu perusahaan periklanan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat penurunan tingkat disiplin kerja yang tercermin dari meningkatnya keterlambatan karyawan dan absensi yang cukup tinggi selama beberapa bulan terakhir. Tingkat keterlambatan yang tercatat pada bulan Juni 2022 mencapai 19%, angka yang cukup tinggi dan mempengaruhi efektivitas operasional perusahaan seperti pada tabel di bawah ini. PT. Citra Surya Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang periklanan ditemukan adanya fenomena jika jumlah tindakan disiplin yang diambil terhadap karyawan dibatasi pada apa yang diwajibkan oleh bisnis. Situasi pada saat ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja masih kurang dari kapasitas diri karyawan untuk memenuhi kinerja kerja yang baik. Mengenai hal itu sesuai dengan yang dikatakan pada penelitian Yusril dalam menjelaskan pendapatnya bahwa maupun diperoleh adanya karyawan yang absensinya mengalami peningkatan tetapi ada sejumlah karyawan yang melakukan penurunan tingkat dalam disiplin kerja. 4 Ismoyo (2023) Akhiriani & Risal (2023) Muna & Isnowati (2022) Berdasarkan tabel di atas, data



absensi karyawan PT. Citra Surya Indonesia memberikan gambaran yang cukup mengkhawatirkan terkait tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan. Rata-rata tingkat absensi sebesar 81% menunjukkan bahwa hampir seperlima karyawan tidak hadir setiap hari kerja, yang berpotensi menghambat produktivitas operasional perusahaan. Selain itu, tingkat keterlambatan yang mencapai rata-rata 19% mengindikasikan bahwa hampir seperlima karyawan hadir tetapi tidak memulai pekerjaan tepat waktu. Pola yang terlihat menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam disiplin kerja. Tingkat absensi tertinggi tercatat pada bulan Januari (86%), tetapi tren menurun hingga bulan Juli (76%), sebelum sedikit membaik di bulan Agustus (77%). Ini menunjukkan adanya penurunan kehadiran yang signifikan selama pertengahan tahun. Tingkat keterlambatan juga memperlihatkan pola yang serupa, dengan angka tertinggi tercatat di bulan Juli (24%) dan terendah di bulan Januari (14%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja semakin memburuk seiring waktu. Fluktuasi ini tidak hanya menyoroti masalah kedisiplinan, tetapi juga mengarah pada kemungkinan rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan. Bulan-bulan dengan tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi dapat mencerminkan penurunan semangat kerja atau adanya faktor eksternal seperti tekanan kerja, kurangnya insentif, atau bahkan permasalahan personal yang belum teridentifikasi. **121** Masalah ini memerlukan perhatian serius karena dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi akan mengurangi tenaga kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas harian, sementara tingkat keterlambatan yang signifikan dapat memperlambat pencapaian target kerja. Keterlambatan yang konsisten juga berpotensi menciptakan 5 budaya kerja yang kurang produktif dan memengaruhi moral karyawan lain. Peran produktivitas yang dilakukan oleh karyawan akan berkembang dengan pesat apabila karyawan menerapkan disiplin di setiap pekerjaannya. Dalam industri periklanan yang sangat kompetitif, efektivitas dan efisiensi karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan di perusahaan periklanan

sering kali dihadapkan pada tenggat waktu yang ketat, dinamika kerja yang cepat, serta tuntutan kreativitas yang tinggi. Dengan demikian, kedisiplinan dalam waktu sangatlah krusial untuk mempertahankan efisiensi dan kelancaran kegiatan perusahaan. Permasalahan keterlambatan absensi karyawan sering kali menjadi tantangan serius yang dihadapi oleh perusahaan periklanan. Keterlambatan karyawan tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas individu, tetapi juga dapat memengaruhi kerja tim secara keseluruhan, terutama dalam proyek yang membutuhkan kolaborasi antar divisi. Selain itu, keterlambatan yang berulang juga bisa menimbulkan ketidakpuasan di antara rekan kerja dan memengaruhi reputasi profesional perusahaan di mata klien. Prestasi pegawai dalam suatu perusahaan tentu saja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek. Di antara aspek-aspek tersebut, beberapa elemen utama yang paling berdampak pada kinerja karyawan meliputi tata kerja, dorongan, dan lingkungan kerja. Sebuah perusahaan periklanan perlu mengambil langkah-langkah awal yang efektif guna mencapai kinerja optimal. Terdapat beberapa faktor penentu kesuksesan bagi perusahaan periklanan dalam mencapai tujuannya. Selain produk dan layanan yang dihasilkan, terdapat komponen krusial lainnya, seperti teknologi dalam pengelolaan sumber daya alam (SDA) dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM).⁶ Dalam menjalankan kegiatan periklanan di Indonesia, sangat penting untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang mendalam di berbagai bidang, seperti pemasaran, penjualan, keuangan, dan departemen lainnya. Karyawan-karyawan ini diharapkan dapat menunjukkan keterampilan yang luar biasa dan pemahaman yang mendalam saat melaksanakan tugas mereka. Prestasi karyawan di sebuah perusahaan jelas bisa dipengaruhi oleh berbagai aspek. Di antara faktor-faktor tersebut, disiplin, motivasi untuk bekerja, dan keadaan lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan. Sebuah perusahaan periklanan perlu mengambil langkah-langkah awal yang efektif guna mencapai kinerja optimal. Terdapat

beberapa faktor penentu kesuksesan bagi perusahaan periklanan dalam mencapai tujuannya. Selain produk dan layanan yang dihasilkan, terdapat komponen krusial lainnya, menggunakan teknologi dalam manajemen sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) Dalam menjalankan kegiatan periklanan di Indonesia, sangat krusial untuk memiliki tenaga kerja yang menguasai keterampilan dan pengetahuan yang mendalam di berbagai bidang, seperti pemasaran, penjualan, keuangan, dan fungsi lainnya. Para karyawan diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi serta pemahaman yang luas untuk menjalankan tugas mereka dengan baik Kinerja karyawan yang berkualitas tinggi akan mempermudah perusahaan dalam menjalankan bisnis dan organisasinya hingga mencapai tujuan bersama, sebaliknya apabila perusahaan tidak mampu mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi tentunya karyawan tersebut memiliki kinerja lebih rendah dan buruk, tentunya akan berdampak buruk dan merugikan perusahaan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil Ariansyah & Roni, (2023). kerja pada suatu proses tertentu yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode dan waktu yang telah di sepakati, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, efektivitas kinerja individu dalam meningkatkan produktivitas untuk memenuhi tujuan organisasi Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan sumber daya manusia melalui berbagai metode untuk membangun sikap mental positif dan semangat yang tinggi agar karyawan dapat bekerja lebih giat agar pekerjaan berlangsung secara efektif agar hasil yang diperoleh memuaskan untuk 2 belah pihak antara karyawan dan perusahaan. Salah satu strateginya adalah menciptakan motivasi kerja yang kuat bagi karyawan motivasi dianggap sebagai faktor yang dapat mendorong dan memberi dukungan kepada individu untuk berusaha lebih giat dan antusias dalam meraih hasil yang optimal adalah inti dari motivasi kerja. . Dalam meningkatkan antusias dan keinginan bekerja karyawan agar mencapai hasil yang maksimal maka untuk hal ini diperlukan adanya motivasi kerja di dalam diri karyawan.

sangat erat kaitannya dengan perkembangan disiplin dalam bekerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya maka umumnya karyawan tersebut memiliki sikap disiplin dalam bekerja, maka karyawan akan membenarkan kebiasaan yang tidak baik. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi dengan dua faktor utama yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu di dalamnya terdapat kebutuhan setiap individu yang beragam tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, faktor-faktor dalam organisasi mencakup kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan, aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta 8 Gerung et al (2022). Asriyanti et al., (2024) Wahyudin, Mbawo'o Sudirman (2022). dukungan yang diberikan oleh pimpinan dan pihak manajerial dalam membantu karyawan . Pendisiplinan karyawan harus dilakukan dengan tegas dalam implementasinya. Walaupun perusahaan berkeinginan agar harapan karyawan selaras dengan tujuan organisasi, karyawan perlu menyadari sifat-sifat manusia tanpa menuntut manajemen untuk selalu mendukung keinginan mereka. Apabila perusahaan telah memiliki aturan yang disepakati bersama, setiap pelanggaran terhadap aturan tersebut harus dikenakan tindakan disiplin. Karyawan yang termotivasi akan cenderung meningkatkan produktivitasnya dan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk bekerja, yang pada gilirannya membantu mereka mencapai tujuan, berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah . Dimensi dan indikator kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pengukuran kinerja. Dimensi hasil kerja mencakup tiga indikator utama, yaitu kuantitas, kualitas, dan efektivitas. Di sisi lain, aspek perilaku dalam pekerjaan mencakup ketekunan, inisiatif, dan keakuratan. Sementara itu, aspek karakter pribadi berhubungan dengan kemampuan kepemimpinan, integritas, dan inovasi. Mendorong dan memberikan dukungan kepada seseorang untuk berusaha lebih keras dan dengan semangat dalam mencapai hasil terbaik merupakan esensi dari motivasi dalam bekerja. .Perusahaan yang ingin mencapai tujuan secara efektif dan kondusif

memerlukan SDM yang memiliki sikap disiplin tinggi, baik dalam mematuhi aturan maupun norma yang telah ditetapkan Disiplin di tempat kerja, yang diungkapkan sebagai pemahaman dan persiapan karyawan untuk mengikuti semua regulasi perusahaan adalah elemen penting yang berdampak pada prestasi kerja karyawan . Bisnis 9 Khairullah (2023) Zakiah & Dwiridotjahjono (2021) Nurjaya (2021) Permatasari & Anwar, (2023) Pranitasari & Khotimah (2021). Hasanudin & Santiko (2023) dapat meningkatkan produktivitas dengan menyediakan tempat kerja yang menyenangkan dan aman bagi pekerja, tempat mereka dapat berfokus dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Lingkungan yang mendukung ini berperan penting dalam mendukung produktivitas karyawan .Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang terkait dengan alat, bahan, serta tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas mereka, baik secara individual maupun dalam tim. Suasana kerja yang mendukung menghasilkan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja maksimal karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang mempelajari cara merancang interaksi dengan Sumber Daya Manusia lainnya. dapat berjalan dengan efektif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, studi ini berfokus pada karyawan PT Citra Surya Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak aktif di bidang periklanan. Setelah dilakukan analisis lebih mendalam, ditemukan berbagai isu yang muncul di dalam lingkungan PT Citra Surya Indonesia, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya bagi para pemimpin di perusahaan tersebut. Perhatian khusus perlu diberikan oleh manajemen SDM mengenai aspek disiplin kerja, motivasi, suasana kerja, dan performa karyawan di PT Citra Surya Indonesia, hal ini penting untuk menjamin pencapaian target perusahaan. Penetapan tujuan membantu karyawan lebih fokus dalam mencapai sasaran perusahaan. Kinerja SDM di perusahaan akan maksimal jika SDM

tersebut memiliki motivasi tinggi dan mampu mengembangkan potensinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan disiplin yang bertujuan untuk menciptakan hubungan 10 Oktadilah & Syarifuddin (2022) Nabawi (2023). yang efektif antara SDM di dalam perusahaan, guna mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini mengkaji karyawan PT Citra Surya Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang periklanan. Setelah dilakukan analisis lebih mendalam, ditemukan berbagai masalah dalam perusahaan ini, khususnya yang berhubungan dengan etika kerja, dorongan, dan pencapaian pegawai. Permasalahan ini menjadi sorotan evaluasi bagi manajemen perusahaan (Wertisari et al. , 2023)Salah satu isu yang diangkat dari penelitian sebelumnya adalah ketidakcocokan dalam temuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan dorongan terhadap kinerja pegawai. Salah satu contoh dari penelitian yang dilakukan oleh Ariesni Selfi pada tahun 2020 mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan dalam bekerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Namun, studi lain oleh Muna Isnowati (2022) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara keduanya. Disparitas penelitian ini membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna melakukan pengujian ulang terhadap dampak disiplin kerja terhadap performa karyawan, khususnya dalam lingkungan perusahaan iklan seperti PT Citra Surya Indonesia. Pada variabel motivasi, penelitian oleh mengungkapkan bahwa dorongan dari dalam diri sendiri di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap mutu hasil pekerjaan. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan antusiasme, kreativitas, dan ketekunan dalam menangani tantangan di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menampilkan inisiatif yang lebih tinggi, lebih aktif dalam melaksanakan tugas, dan memiliki semangat yang lebih besar untuk mencapai hasil optimal. Maka dari itu, pihak manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh motivasi yang 11 Goni et al.,(2021) memadai agar dapat bekerja dengan optimal. Namun, hasil penelitian

menyatakan sebaliknya, kurangnya penelitian mengenai dampak motivasi kerja terhadap performa karyawan menjadi perhatian. Kinerja karyawan di Sumber Rejeki dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Ismoyo pada tahun 2023, ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi yang minim terhadap tingkat produktivitas di kantor, meskipun hasil ini bertolak belakang dengan studi lain dan memberikan wawasan baru dalam bidang ini. Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia tetapi juga menjawab pertanyaan-pertanyaan penting yang belum terjawab dalam penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan data empiris dan pendekatan yang komprehensif, studi ini diharapkan dapat menawarkan solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas karyawan serta mendukung PT Citra Surya Indonesia dalam mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi lebih dalam mengenai penyebab keterlambatan karyawan dan mencari solusi yang tepat. Penggunaan teknologi absensi yang canggih, penetapan kebijakan kehadiran yang jelas, serta pemberian insentif untuk karyawan yang disiplin merupakan beberapa langkah strategis yang bisa diterapkan untuk mengurangi tingkat keterlambatan dan meningkatkan efektivitas operasional di perusahaan periklanan. Penulis bermaksud untuk melakukan dan menyusun sebuah laporan studi bertema “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. 1 Citra Surya Indonesia) 2 4 6 7 9 10 13 14 15 17 18 19 20 21 24 29 32 35 44 46 48 50 53 60 62 96 12 Kasyifillah & Prijati (2023) 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. 2 3 4 6 7 8 9 2 3 4 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 22 24 26 28 30 33 34 35 39 40 43 48 52

Citra Surya Indonesia? 2 3 4 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 24 26

28 30 33 34 35 39 40 42 43 48 52 66 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT 2 3 4 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

19 20 22 24 26 28 30 33 34 35 39 40 43 48 52 Citra Surya Indonesia ? 2 3 4 6 7 8 9

10 11 12 13 14 15 16 18 19 21 22 26 28 30 33 34 35 39 40 42 43 52 66 3. Apakah

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT 2 3 4 6 7

8 9 10 11 12 14 15 16 18 19 22 26 28 30 33 34 35 39 40 43 52 Citra Surya Indonesia ?

2 3 4 6 7 8 11 12 14 15 21 26 28 33 38 40 42 4. Apakah disiplin kerja

berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada perusahaan PT 2 4 7 11 12 14 15 26 28 33

38 40 Citra Surya Indonesia ? 2 3 6 7 8 10 12 14 16 21 28 33 38 42 5. Apakah

motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada perusahaan PT 2 3 6 7 8 10

12 14 16 28 38 Citra Surya Indonesia ? 2 3 4 6 7 8 10 12 16 32 38 6. Apakah

Lingkungan kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

perusahaan PT Citra Surya Indonesia? 7. Apakah Lingkungan kerja

memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Citra Surya Indonesia?

2 4 6 9 19 20 24 32 39 46 60 65 75 106 1.3 Tujuan Penelitian Menurut rumusan

masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini dapat

dijelaskan sebagai berikut. 1. Untuk mengevaluasi dampak disiplin kerja

terhadap performa karyawan di perusahaan PTCitra Surya Indonesia. 2.

Untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di

perusahaan PTCitra Surya Indonesia. 3. Untuk menganalisis efek

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTCitra Surya

Indonesia. 4. Untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap

lingkungan kerja di perusahaan PTCitra Surya Indonesia. 59 5. Untuk mengkaji

pengaruh motivasi kerja terhadap 13 lingkungan kerja di perusahaan

PTCitra Surya Indonesia. 6. Untuk menyelidiki peran lingkungan kerja

sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di

perusahaan PTCitra Surya Indonesia. 7. Untuk menilai peran lingkungan

kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja

karyawan di perusahaan PTCitra Surya Indonesia. 1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Penulis Diharapkan hasil studi ini diharapkan untuk dapat

mengasah dan menambah kemampuan penulis selama berjalannya perkuliahan. dan juga untuk mengimplementasikan teori dan ilmu yang telah diajarkan di perkuliahan. 1.4.2 Bagi Universitas Diharapkan temuan studi ini bisa memberikan kontribusi kepada Universitas dalam mengimplementasikan ilmu-ilmu yang telah dipelajari. Meningkatkan nilai reputasi Universitas menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya karena penelitian yang dapat berpengaruh dengan masyarakat. 1.4.3 Bagi Perusahaan Semoga penelitian ini bisa memberikan sumbangsih kepada perusahaan dalam mengerti kinerja karyawan yang paling baik, serta membantu dalam pemilihan Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi berkualitas. Tujuannya adalah untuk dapat membantu perusahaan dalam membuat suatu keputusan secara efisien. 132 14 BAB II

TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 41 57 90 1 Disiplin Kerja Disiplin di lingkungan kerja adalah sikap yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak. Disiplin kerja mencerminkan keinginan untuk mengikuti dan mematuhi norma-norma tersebut, yang meliputi sikap saling menghargai, menghormati, serta kepatuhan terhadap perilaku yang sesuai. Ini dilakukan dengan menjalankan aturan dan norma yang berlaku, baik yang bersifat resmi maupun tidak resmi, serta mampu melaksanakan dan bertanggung jawab atas sanksi yang diterima jika melakukan pelanggaran terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diamanatkan Peraturan perusahaan yang harus ditaati guna meningkatkan disiplin kerja salah satunya adalah absensi karyawan, jam kerja karyawan dari jam ketangan hingga jam pulang karyawan. Hal ini tentunya menjadi fokus Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin yang efektif dapat dilihat dari sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pentingnya peraturan sebagai landasan untuk membentuk tata tertib yang baik di lingkungan kerja Disiplin merupakan sebuah sikap seseorang yang memiliki rasa sanggup dan rela untuk dapat memenuhi tanggung jawabnya dan mentaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Mempertahankan

etos kerja yang kuat akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Sementara itu jika sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan menurun 15 Fauzia et al., (2020). Sukmayadi Paroli (2023). akan memperlambat proses mencapai tujuan perusahaan Qomariah dalam Menurut Hasibuan dalam kedisiplinan merupakan suatu bentuk kesadaran dan keterbukaan individu, termasuk karyawan, untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sikap ini menandakan tingkat disiplin yang tinggi dan mencerminkan besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan tidak hanya mencakup kehadiran tepat waktu, tetapi juga meliputi kepatuhan terhadap prosedur kerja, etika dalam bekerja, serta komitmen terhadap target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan suatu pedoman diri untuk seseorang agar dapat melatih diri dan sebagai landasan pacu untuk menjadi diri yang lebih baik dari sebelumnya. Disiplin menjadi faktor utama seorang karyawan untuk membentuk perilaku diri dan juga meningkatkan tujuan dari perusahaan dengan objektif dengan mengimplementasikannya melalui menaati peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan peran yang penting dan patut di perhatikan oleh suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja akan mendorong aspirasi kerja dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya dan dapat menambahkan kesadaran penuh terhadap norma dan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan Disiplin kerja merupakan sifat sadar dan sikap sedia karyawan di dalam perusahaan dan bertanggung jawab penuh untuk mentaati peraturan baik peraturan tertulis atau tidak tertulis. Hal ini mencakup tanggung jawab penuh atas tindakan dan perilaku karyawan, di mana mereka diharapkan untuk menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. 16 Sukmayadi Paroli (2023). Fadillah (2022) (Fadillah, 2022). Dapat diimplementasikan dalam karakter tingkah laku dan perilaku kepada perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan di tempat

kerja bukan hanya tentang kepatuhan administratif, tetapi juga tentang penerapan nilai-nilai yang menunjukkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sikap disiplin terbagi menjadi 2 bagian yaitu disiplin preventif dan korektif. Disiplin kerja merupakan pemrosesan dengan melakukan koreksi dan menghukum karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan regulasi perusahaan. Disiplin adalah sikap dimana karyawan harus mengendalikan perasaan dirinya dan melaksanakan pekerjaannya dengan teratur dan membuktikan bahwa adanya sikap sungguh-sungguh yang tinggi dalam bekerja di perusahaan. .

Tingginya manfaat atas disiplin kerja di dalam perusahaan dapat berguna untuk pencapaian perusahaan dan diri karyawan itu sendiri. Pada saat pekerjaan dilakukan, dengan adanya disiplin dapat memastikan proses membentuk dan pelaksanaan pekerjaan yang benar untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Disiplin dalam bekerja adalah salah satu elemen krusial yang mempengaruhi performa pegawai dan kesuksesan operasional sebuah perusahaan. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator disiplin yaitu efisiensi waktu tiba di perusahaan, akurasi ketepatan waktu pulang, patuh kepada norma dan peraturan yang ditetapkan, menggunakan pakaian seragam yang telah ditetapkan, bertanggung jawab dan melaksanakan keseluruhan pekerjaan hingga selesai. Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, serta mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Mangkunegara & Octorend dalam . Menurut 17 Puspita & Widodo (2020). Manullang et al., (2022) Permatasari & Anwar (2023). Ariesni, Selfi, (2020) Hamali dalam Disiplin kerja merupakan sebuah potensi yang berkembang dalam diri pegawai yang memengaruhi mereka untuk beradaptasi secara sukarela terhadap kebijakan, peraturan, serta standar kualitas tinggi yang ditetapkan dalam pekerjaan dan perilaku. Manajer sering kali menggunakan disiplin kerja sebagai sarana untuk meningkatkan perilaku karyawan, terutama dalam hal meningkatkan kesadaran diri karyawan dan

kemauan mereka untuk mematuhi standar dan hukum perusahaan. Disiplin kerja berperan sebagai landasan yang membantu manajer menjaga keteraturan, ketertiban, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui penerapan disiplin, manajer tidak hanya memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif, di mana setiap individu memahami tanggung jawabnya dan berkomitmen untuk berkontribusi secara positif bagi kesuksesan perusahaan. Salah satu tujuan utama penerapan disiplin oleh manajer adalah meningkatkan kesadaran diri karyawan. Kesadaran diri merupakan faktor kunci dalam disiplin, di mana karyawan dengan sendirinya memahami pentingnya mematuhi peraturan, norma kerja, dan prosedur yang berlaku di perusahaan tanpa perlu diawasi secara terus-menerus. Afandi dalam Disiplin kerja merupakan instrumen penting yang dimanfaatkan oleh manajer untuk mempengaruhi dan mengarahkan perubahan perilaku karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, manajer berupaya membentuk lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif dengan memastikan bahwa setiap individu menyadari tanggung jawabnya terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin juga bertujuan untuk menumbuhkan kesediaan dalam diri karyawan untuk secara 18 Chandra et al., (2023) Darman Syafe'i, Maulana Hadi, Muzna (2016). sukarela mematuhi kebijakan internal serta norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Dengan cara ini, disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai sarana pengawasan, tetapi juga sebagai upaya untuk menciptakan budaya ketaatan dan kesadaran bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Afandi & Bahri dalam . Disiplin kerja merupakan upaya dari manajemen untuk mendorong pegawai agar mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, Selain itu, terdapat kesadaran di antara semua karyawan untuk mengikuti norma-norma yang ada di perusahaan, terutama bagi mereka yang enggan mengalami perubahan. Perilaku dan sifatnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. 74 Seorang

pegawai yang mempunyai pekerjaan tinggi Disiplin adalah pegawai yang konsisten, konsekuen, menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam perusahaan, dan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang dipercayakan kepadanya . Sedangkan menurut Sutrisno dalam Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan kemauan dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua peraturan dan norma yang berlaku. Sikap disiplin yang positif tercermin dalam tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan seseorang terhadap tugas dan pekerjaan yang diamanahkan oleh lembaga. Disiplin dalam bekerja mencakup kesadaran akan seluruh tanggung jawab yang diemban. Tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja di setiap karyawan, sehingga dapat yang diperlukan adalah seorang karyawan mampu memiliki sikap tanggung jawab atas seluruh akibat dari pelanggaran yang terjadi. Jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam pekerjaannya, mereka membantu organisasi mencapai tujuannya 19 Daryanti & Widyastuti, (2023) Khairullah (2023) Diana & Rahmat (2022) dengan lebih cepat dan mudah. Jika karyawan tidak berdedikasi, kemajuan perusahaan akan melambat. Disiplin di tempat kerja didefinisikan sebagai tingkat tanggung jawab pribadi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan sikap fundamental untuk perusahaan meraih tujuan dan kesuksesannya Disiplin kerja adalah sebuah guna kooperatif Manajemen SDM yang mempunyai peran penting untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan yang akan meningkat serta disiplin kerja dapat mengatur pola kerja yang baik dalam menjalani wewenang dan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi. Hasibuan dalam . Sedangkan peran disiplin kerja bagi perusahaan adalah untuk membimbing karyawan untuk berani bertanggung jawab dan patuh terhadap peraturan, norma, prosedur, kebijakan yang telah ditetapkan dan sanksi yang berlaku. Disiplin kerja yang buruk dapat dilihat apabila peraturan yang ditetapkan di dalam perusahaan diabaikan. Sebaliknya, jika pekerja mematuhi semua kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya

sikap tersebut dapat dikatakan bahwa kondisi disiplin kerja di perusahaan tersebut baik. . Rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap semua aturan dan ketentuan yang ada adalah bentuk disiplin di lingkungan kerja. Menunjukkan kepatuhan terhadap baik aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaannya adalah hal yang penting. Selain itu, juga harus siap menerima konsekuensi jika ada sanksi yang diberikan. Ardana dalam Disiplin kerja adalah sebuah guna koperatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki peran penting untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan yang akan meningkat 20 Bahmid & Purnama (2023). Bahmid & Purnama (2023) Octaningrum et al., (2022) Muna & Isnowati, (2022). serta disiplin kerja dapat mengatur pola kerja yang baik dalam menjalani wewenang dan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi. Hasibuan dalam . Sikap disiplin wajib diimplementasikan oleh Karyawan dalam menjalankan suatu tugas berarti bahwa pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang bertujuan memperoleh penghasilan sebagai bentuk kompensasi dan kompensasi atas kinerja baik yang dilakukan oleh karyawan yang telah didedikasikannya kepada perusahaan. Perusahaan sangat bergantung pada sikap disiplin kerja karyawannya karena peran yang dilakukan karyawan, perusahaan akan memiliki keuntungan tersendiri untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat tanpa adanya kerugian akan Sumber Daya Manusia. Dengan terbentuknya disiplin kerja yang didasari dari diri karyawan akan berdampak bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam memajukan visi dan misi perusahaan maupun menggali potensi diri karyawan menjadi lebih baik. Disiplin yang baik dan dimiliki oleh masing-masing karyawan akan menjamin terciptanya tata tertib penerapan aturan yang berlaku di perusahaan hingga perusahaan akan mendapatkan ketentuan yang optimal. Para manajer menggunakan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan staf mereka dalam upaya memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka. Selain itu, tujuan

disiplin kerja adalah untuk membuat orang lebih sadar diri dan siap untuk mematuhi semua aturan organisasi serta standar masyarakat yang relevan . Menurut peneliti, disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang memegang peranan penting dalam menghasilkan kinerja yang bermutu dari karyawan sebagaimana telah disebutkan di atas. Karyawan wajib memiliki tanggung jawab 21 Rizki & Suprajang Pranitasari & Khotimah, (2021) terhadap norma dan peraturan yang berlaku dan menanamkan pada diri sendiri untuk mengendepankan sikap disiplin terhadap pekerjaan agar karyawan dan perusahaan memiliki integritas yang baik. Disiplin ada kaitannya dengan sebuah pekerjaan karena karyawan dituntut untuk memiliki pemahaman untuk melaksanakan peraturan yang telah di tetapkan dan diperlukan di dalam perusahaan agar seluruh karyawan yang bekerja mampu mempertanggung jawabkan atas peraturan yang sudah di tentukan. Disiplin, dengan demikian, dapat diartikan sebagai tindakan yang terbuka dan terselubung. 2.1.2 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Pandangan Sutrisno dalam menyebutkan bahwa hal-hal berikut mungkin mempengaruhi disiplin kerja: 1. Besar dan kecilnya Kompensasi Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan diwajibkan untuk mematuhi setiap peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan, apabila karyawan tersebut merasakan dan mendapatkan jaminan atau imbalan yang sepadan atas usaha yang telah dilakukan untuk perusahaan. 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan di dalam perusahaan Peran teladan yang dimiliki oleh para pemimpin di sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, tujuannya adalah untuk menjaga lingkungan perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan tingkah laku pemimpinnya dalam menegakan disiplin kerja yang di lakukan dirinya dan bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola dirinya agar perilaku dan ucapan 22 Fauzia et al., (2020) yang dilakukannya tidak berdampak negatif pada salah satu aturan disiplin yang telah ditetapkan. 3 53 68 95 111 128 131 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. 5 Aturan tertulis yang di tetapkan di dalam perusahaan akan dijadikan sebagai pijakan

karyawan dalam melakukan penyempurnaan dalam proses disiplin kerja agar dapat terlaksana di suatu perusahaan.. 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan Tindakan diperlukan apabila terjadinya pelanggaran oleh karyawan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan akan mendapatkan konsekuensi sesuai dengan kebijakan yang ada, sehingga semua karyawan merasa aman dan terlindungi dari kemungkinan pelanggaran aturan. 5 68

95 5. Ada tidaknya pengawasan seorang pemimpin. Pengawasan diperlukan oleh perusahaan untuk melakukan pengarahan kepada seluruh karyawan agar dalam proses melakukan pekerjaannya, dilakukan dengan tepat dan sesuai pada aturan yang di tetapkan. 53 68 95 111 6. Ada tidaknya perhatian kepada

karyawan. Seluruh karyawan perlu diberikan perhatian karena karyawan merupakan manusia yang memiliki perbedaan sikap dan karakter terhadap karyawan lainnya. Pekerja puas dengan pekerjaan mereka, pendapatan mereka, dan fasilitas lainnya, tetapi mereka juga ingin atasan dan perusahaan menghargai mereka sebagai individu. 23 7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan. Kebiasaan positif yang dibangun akan memperkuat penerapan disiplin di kalangan karyawan, kebiasaan yang baik antara lain : a) Menghormati satu sama lain apabila bertemu dengan karyawan lainnya b) Memberi pujian sepadan pada waktu dan tempatnya, agar seluruh karyawan merasa bangga dengan adanya pujian yang diucapkan. c) Rapat, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, harus dihadiri oleh pekerja secara teratur. d) Memberitahukan kepada rekan-rekan kerja bahwa saya berencana untuk keluar dari tempat kerja Ketika hendak meninggalkan tempat atau pekerjaan karena adanya alasan tertentu termasuk dengan menjelaskan tujuan dan alasan. 2.1.3 Indikator Disiplin kerja Dengan dibentuknya sebuah tata tertib untuk karyawan tentunya tidak semua karyawan dapat mematuhi dan tertib terhadap peraturan tersebut, kadang ada yang mematuhi dan juga ada yang melanggar. Peran perusahaan sangat di butuhkan dalam menanggulangi dan menangani pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang tidak mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Indikator

disiplin kerja dapat terlihat dari beberapa aspek berikut ini: 1. Tujuan dan Kemampuan 24 (Permatasari & Anwar, 2023) Aspirasi dan keterampilan merupakan komponen yang memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja. tujuan dan kemampuan mampu memengaruhi taraf baik dan buruknya sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh masing- masing karyawan. Dalam menetapkan tujuan dan kemampuan diperlukan tindakan yang relevan dan juga ideal dalam pemilihan keputusan aturan perusahaan yang ideal. Tujuan dan kemampuan dengan pekerjaan diharuskan relevan dengan kemampuan karyawan yang bekerja, karena karyawan akan lebih giat bekerja apabila pekerjaan dan peraturan memiliki nilai yang relevan dan seimbang untuk di patuhi. 2. Keteladanan Pimpinan Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah Keteladanan pimpinan. Keteladanan memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan sikap disiplin karyawan. Peran tersebut dibutuhkan karena Keteladanan yang dimiliki oleh pemimpin sangat berperan untuk dijadikan contoh dan panutan kepada karyawan, dengan contoh baik yang diberikan oleh para pemimpin perusahaan, karyawan akan memiliki acuan untuk meningkatkan potensi dirinya dalam disiplin kerja. 3. Balas Jasa Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah balas jasa . 89 Balas jasa dapat berupa upah, gaji, kesejahteraan dan merupakan faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan karena perannya sangat penting untuk karyawan mendapatkan kepuasan. Apabila balas jasa tersebut diberikan kepada karyawan dengan seimbang antara pekerjaan dan kinerjanya, karyawan akan 25 mendapat kepuasan, dan kepuasan yang didapat akan memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinannya untuk menjadi lebih baik untuk perusahaan. 4. Keadilan Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah keadilan. Keadilan merupakan acuan dasar karyawan dalam menegakan disiplin pekerjaan dan kebijakan perusahaan. Keadilan yang diberikan oleh perusahaan dijadikan dasar untuk menciptakan disiplin kerja karyawan. 5. Pengawasan Melekat Pengawasan Melekat merupakan peran atasan untuk melakukan pengawasan yang bersifat

ketat untuk melihat tingkah laku karyawan. Salah satu contoh pengawasan yang dapat dilakukan oleh atasan adalah berupaya selalu berada di kantor untuk memantau karyawannya. Apabila karyawan tersebut melakukan kesalahan, atasan mampu untuk memberikan masukan yang efektif kepada karyawan dalam menyelesaikan permasalahannya. 5 25 Pengawasan Melekat menjadi faktor yang paling efektif dalam meningkatkan sikap disiplin karyawan. 6. Sanksi Hukuman Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah Sanksi Hukuma yang merupakan aspek-aspek penting dalam merealisasikan sikap disiplin kerja karyawan Dengan dibuatnya sanksi hukuman untuk karyawan yang melakukan kesalahan atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku, maka sanksi hukuman merupakan cara yang tepat untuk dijadikan acuan dalam bertindak lebih relevan dan tidak melanggar peraturan hingga terciptanya disiplin kerja. 26 7. Ketegasan Pimpinan Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah ketegasan pimpinan. Ketegasan pimpinan diperlukan dalam mewujudkan disiplin karyawan karena dengan adanya ketegasan yang dilakukan pimpinan untuk karyawannya karyawan akan merasa segan dan cenderung meningkatkan kinerja dan disiplin kerjanya. 8. Hubungan Kemanusiaan Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah hubungan kemanusiaan. Interaksi antar manusia adalah unsur yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Ketika terdapat hubungan yang harmonis antara satu pegawai dan pegawai lainnya, hal ini dapat berdampak positif pada etos kerja mereka akan mempermudah manajer dan manajemen perusahaan dalam menegakan disiplin kerja dan mewujudkan lingkungan kerja yang sehat.

2.1.4 Motivasi Kerja Salah satu definisi motivasi kerja adalah dorongan intrinsik untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan seseorang. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai Sebuah kondisi yang memengaruhi, mendorong, dan menjaga tindakan tertentu yang dapat berhubungan dengan suatu lingkungan. Menurut Hasibuan dalam dorongan tersebut dapat berupa seseorang ingin mengharapkan upah yang lebih besar, seseorang ingin menjadi pemimpin yang memiliki integritas,

seseorang ingin memiliki atasan, rekan kerja yang menyenangkan. Motivasi kerja adalah sebuah keadaan dimana karyawan termotivasi untuk dapat berhasil memperoleh tujuannya atau 27 Fadillah, (2022) Purba2, (2023) dapat diartikan sebagai motivasi merupakan energi yang dapat membuat motivasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara dalam Motivasi kerja adalah suatu bentuk hasil dari kinerja yang dilakukan seseorang dan spekulasi yang berhubungan pada hasil yang diinginkan. Menurut Enny dalam . Motivasi merupakan sikap yang muncul dari diri seseorang dan mendorong seseorang untuk menjalankan aktivitas atau kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan .Motivasi kerja ialah keadaan dimana karyawan termotivasi untuk bisa berhasil memperoleh tujuannya atau dapat diartikan sebagai motivasi merupakan energi yang dapat membuat motivasi itu sendiri. Menurut . Komponen paling krusial dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah memberi motivasi kepada orang untuk melakukan yang terbaik, dengan meningkatnya dorongan untuk bekerja yang kuat dalam diri para karyawan, hasil yang mereka capai akan semakin berkualitas, dan ini berpotensi meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan. Menurut Sutrisno dalam . Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan jika arti dari dorongan untuk bekerja adalah sebuah semangat yang muncul dari dalam diri seorang karyawan, yang memiliki hasrat untuk menjalankan aktivitas yang sejalan dengan tujuannya. Ini adalah salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan cita-cita dan sasaran bersama. Maka diperlukan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maupun pemimpin perusahaan baik dari Internal maupun Eksternal perusahaan. 28 Zebua et al., (2022) Zebua et al., (2022) Purba2 (2023) Pranitasari & Khotimah, (2021).

135 Kasyifillah & Prijati, (2023) 2.1 5 Faktor yang Memengaruhi

Motivasi Menurut Enny dalam Faktor yang bisa memengaruhi terciptanya motivasi kerja meliputi 2 faktor , faktor tersebut berasal dari karyawan yang bekerja untuk organisasi maupun perusahaan. Faktor tersebut yaitu sebagai berikut : 1. Faktor Internal Faktor internal

merupakan yang bisa berdampak motivasi kerja karyawan yang berasal dari dalam organisasi atau perusahaan, seperti : a. Seseorang termotivasi untuk memiliki keinginan untuk hidup, keinginan untuk hidup itu memiliki kebutuhan tersendiri agar motivasi kerja berjalan dengan lancar hingga mencapai tujuannya, kebutuhannya antara lain: a) Mendapatkan Kompensasi cukup dan memadai b) Mendapatkan pekerjaan tetap walaupun terdapat selisih penghasilan. c) Mendapatkan lingkungan kerja dengan kondisi yang aman seseorang termotivasi untuk mendapatkan sesuatu pekerjaan dan melakukan pekerjaan tersebut. b. Seseorang termotivasi untuk memiliki sebuah penghargaan dan pengakuan terhadap orang lain maupun orang tua dan kerabat terdekat karena keinginannya telah tercapai dan ingin mendapatkan status sosial karena telah bekerja 29 Arfansyah (2022) keras dalam melewati tantangan hingga mencapai tujuan yang diinginkan c. Keinginan untuk mencapai dan mendapatkan pengakuan terdiri dari adanya alasan dan dorongan sebagai berikut : a) Mendapatkan suatu penghargaan karena adanya prestasi. b) Mendapatkan sistem hubungan kerja dengan karyawan lain yang harmoni c) Mendapatkan pimpinan yang memiliki integritas baik yang menciptakan keadilan untuk karyawannya. d) Perusahaan dapat diakui dengan masyarakat. d. Keinginan untuk mencapai kekuasaan, seseorang akan termotivasi karena ingin melakukan hal sebelumnya tidak pernah di dapat atau mungkin ingin memperbaikinya dengan menggali potensi diri. Tentunya dengan memiliki motivasi untuk mencapai kekuasaan seseorang pasti akan terdorong untuk bekerja. 2. Faktor Eksternal Faktor internal adalah elemen yang dapat memengaruhi semangat kerja pegawai yang bersumber dari luar organisasi atau perusahaan, seperti. a. Lingkungan Kerja Semua bagian ruang fisik dan sistem yang digunakan oleh karyawan dianggap sebagai bagian 30 dari lingkungan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat keinginan intrinsik mereka untuk melakukan yang terbaik. b. Kompensasi yang memadai Kompensasi yang memadai adalah faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan karena

kompensasi merupakan penghasilan utama dari para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. c. Supervisi yang baik Keuntungan dari adanya pengawasan yang efektif dalam lingkungan kerja adalah untuk membimbing dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan benar, sehingga menghindari kesalahan dan mematuhi regulasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. d. Jaminan Pekerjaan Jaminan pekerjaan diperlukan oleh karyawan karena karyawan bekerja tidak hanya sesaat melainkan untuk jangka yang Panjang dengan adanya jaminan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tentu akan memengaruhi motivasi kerja karyawan e. Jabatan dan Tanggung Jawab Jabatan dan tanggung jawab merupakan hal yang diinginkan oleh seseorang dengan memiliki jabatan yang tinggi tentunya seseorang akan dipandang dan disegani oleh rekan kerja lainnya dan juga 31 dengan memiliki jabatan seseorang merasa dirinya mampu bertanggung jawab untuk pekerjaan dan tugas tersebut. Dengan adanya jabatan dan tanggung jawab seseorang akan memiliki dorongan untuk termotivasi dalam memenuhi kebutuhan perasaan. f. Peraturan yang Fleksibel Peraturan yang fleksibel dimaksudkan dengan peraturan yang memberikan perlindungan dan motivasi kerja untuk karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih giat . 2.1.6 Indikator Motivasi Menurut Maslow dalam , terdapat indikator- indikator motivasi kerja untuk mengetahui motivasi kerja seorang karyawan yaitu sebagai berikut: a) Kebutuhan fisik ditunjukkan melalui berbagai bentuk kompensasi seperti gaji, bonus, uang transportasi, uang makan, serta penyediaan fasilitas perumahan, dan lain-lain.. b) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan tersebut diwujudkan dengan diselenggarakannya berbagai upaya perlindungan ketenagakerjaan, antara lain jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, alat keselamatan kerja, dan jaminan kecelakaan kerja. c) Interaksi dengan orang lain mengungkapkan keinginan sosial kita, yang mencakup hal-hal seperti kebutuhan untuk mencintai dan dicintai dan untuk diterima oleh suatu kelompok. d) Pengakuan dan pujian berdasarkan bakat individu 32

Arfansyah (2022) mencerminkan tuntutan penghargaan, serta dorongan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas prestasi yang dicapainya. e) Kebutuhan akan aktualisasi diri ditunjukkan dengan menyediakan pekerjaan yang menantang dan menarik, para karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan potensi mereka. Untuk mendukung hal ini, organisasi atau perusahaan dapat menawarkan bantuan melalui program pendidikan dan pelatihan. 2.1.7 Lingkungan Kerja Lingkungan kerja ialah satu dari instrumen terpenting yang berada di dalam lingkungan dan sekitarnya tempat seorang bekerja, metode bekerja, dijadikan sebagai suatu pengaruh kinerja seseorang dalam bekerja, baik individu maupun kelompok

56 Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan manajemen di dalam suatu perusahaan perusahaan. Prduksi di dalam organisasi tidak selalu menjadi bagian dari proses kerja, tetapi lingkungan kerja memainkan peran penting. Tetapi saat ini perusahaan-perusahaan masih kurang peduli akan lingkungan kerja yang berada di perusahaanya. Tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. Sebaliknya, jika suasana kerja tidak kondusif, hal ini dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap tanggung jawab suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa individu yang bekerja cenderung merasa tidak nyaman jika mereka berada di lingkungan yang kurang memadai. Adanya lingkungan kerja yang baik, seseorang yang bekerja akan menyukai lingkungannya dan akan merasa nyaman untuk 33 Purba2, (2023) bekerja, hal kecil dapat dijumpai seperti adanya alunan musik yang merdu, meskipun terlihat faktor minor ini, tentunya besar kemungkinan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya .Menurut Budiasa dalam lingkungan kerja meliputi seluruh elemen yang ada di sekitar karyawan saat mereka melakukan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat berdampak pada individu serta tugas yang dilakukannya. Lingkungan kerja



sangat berperan dalam kewajiban organisasi, hal ini dapat dikatakan bahwa individu yang menjalani pekerjaan akan merasa tidak tenang jika mereka berada di tempat kerja yang kurang mendukung. Adanya lingkungan kerja yang baik, seseorang yang bekerja akan menyukai lingkungannya dan akan merasa nyaman untuk bekerja, hal kecil dapat dijumpai seperti adanya alunan musik yang merdu, meskipun terlihat faktor minor ini, tentunya besar kemungkinan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya Menurut Siagian dalam Mengatakan bahwa suasana kerja adalah kondisi di mana para karyawan dalam sebuah perusahaan melaksanakan aktivitas harian mereka. Suasana kerja ini dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Oktadilah Syarifuddin (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh suasana kerja, karena lingkungan tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat menjalani tugas dan tanggung jawabnya. sehingga hasil yang akan didapatkan merupakan hasil yang optimal dan efisien apabila hasil tersebut ditunjang dengan kondisi lingkungan 34 Nabawi (2023) Kammilatus Salsabiila (2022) .Nabawi (2023) Pratama & Supriyatin (2020) kerja yang memadai dan sesuai. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi fisik, sosial dan psikologis seseorang pekerja. Hal ini mencakup tempat bekerja, hubungan dengan rekan sesama pekerja, budaya perusahaan, dan adanya faktor lain yang mempengaruhi. Mengingat tempat kerja yang mendukung, mampu membuat suasana kerja yang positif dan mendukung untuk pekerja, yang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, kesejahteraan pekerja Menurut Subyantoro & Suwanto dalam Segala sesuatu di dalam dan sekitar tempat kerja karyawan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, dan dapat berdampak pada karyawan dalam sejumlah cara langsung dan tidak langsung dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab masing-masing . Lingkungan kerja menurut

Mardiana et al., dalam merupakan bagaimana pegawai mengerjakan tugas dan pekerjaan di setiap harinya. Apabila pegawai senang terhadap lingkungan kerjanya, maka dapat dipastikan bahwa pegawai tersebut senang dan merasa betah di lingkungan kerjanya akan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga waktu kerja yang digunakan menjadi lebih efisien dan semangat kerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja juga berkaitan dengan hubungan kerja antar sesama pegawai yang bekerja dan hubungan antara atasan dan bawahannya serta hubungan antara lingkungan fisik yang merupakan tempat pegawai kerja.. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berhubungan dengan para pegawai yang bekerja dan dapat berpengaruh terhadap naiknya atau turunnya kinerja individu 35 Sugiarti (2021). Gde Bayu Surya Parwita , Made Ika Prastyadewi, (2023) Nurjaya (2021) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya. Lingkungan kerja yang, sehat dan aman memiliki pengaruh besar terhadap citra perusahaan. Perusahaan yang menjadikan kesehatan dan keselamatan pegawainya sebagai hal utama akan dipandang sebagai entitas yang memperhatikan dan bertanggung jawab. Langkah ini dapat memperbaiki citra perusahaan serta menarik minat calon karyawan yang berkualitas.

73 Dengan menekankan pada penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang ideal bagi pegawai. Usaha ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan pegawai, tetapi juga berpengaruh positif terhadap produktivitas dan reputasi perusahaan, sekaligus menjamin kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Seperti yang dijelaskan, merujuk pada kondisi kerja yang membangun ikatan yang seimbang antara staf dan pimpinan. Secara fundamental, manusia tidak semata-mata bekerja untuk mendapatkan uang, tetapi juga untuk memperoleh kepuasan melalui aktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki cakupan yang sangat luas, menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk memastikan kenyamanan karyawan di tempat kerja mereka. Salah satu cara untuk mengategorikan tempat kerja adalah berdasarkan

tata letak fisiknya, dan cara lainnya adalah berdasarkan kurangnya fitur fisiknya. Beberapa perusahaan mungkin hanya mampu memenuhi sebagian kecil dari aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja, seperti kenyamanan bangunan tempat kerja. Peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja sangat penting. Namun, dari sisi lain, masih ada banyak aspek yang mungkin belum terpenuhi, seperti kurangnya tempat istirahat, tidak adanya kafetaria, dan ketersediaan alat 36 Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prastyadewi, (2023) Sugiarti (2021). transportasi yang belum memadai bagi karyawan. Hal ini merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan yang benar-benar menyadari betapa pentingnya kehadiran karyawan dalam kelangsungan hidup perusahaan, karena karyawan dianggap sebagai aset yang sangat berharga. Jelas dari uraian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpotensi memengaruhi kinerja dan memberikan dukungan maksimal terhadap hasil pekerjaan. Jika tempat kerja tidak cukup baik, karyawan tidak akan mampu bekerja secara maksimal; jika cukup baik, mereka akan mampu bekerja lebih baik lagi. maka, lingkungan kerja harus diciptakan dan diperhatikan oleh perusahaan karena umumnya lingkungan kerja merupakan rumah singgah sementara untuk para karyawan setelah adanya rumah tinggal yang mereka punya. Membangun dan Melakukan perhatian terhadap suasana kerja yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan betah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik akan mencapai produktivitas terbaik jika didukung oleh suasana kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dengan bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. 2.1.8 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Suwatno dan Priansa dalam mengatakan jika ada dua komponen utama di tempat kerja mana pun: lingkungan fisik dan iklim mental dan emosional. a)Faktor lingkungan fisik Segala sesuatu di sekitar pekerja dianggap sebagai elemen lingkungan fisik. Keadaan lingkungan kerja bisa mempengaruhi baik

meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a) Rencana Penataan Ruang Kerja 37 Kartawijaya et al., (2021) Tentang peralatan kerja dan desain tata letak, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan dan penampilan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Rancangan Pekerjaan Terkait dengan alat kerja dan prosedur pelaksanaan, jika alat yang digunakan tidak memenuhi standar untuk jenis pekerjaan tertentu, hal ini dapat berdampak pada kesehatan dan kualitas hasil kerja para pekerja.
- c) Kondisi Lingkungan Pekerjaan Pencahayaan dan tingkat kebisingan saling berhubungan erat dengan tingkat kenyamanan karyawan di tempat kerja. Adanya sirkulasi udara, suhu udara di lingkungan dan cahaya yang cukup baik sangat mempengaruhi sikap seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya.
- d) Tingkat Visual Privacy, dan Tingkat Akustik Privacy Beberapa jenis pekerjaan membutuhkan lingkungan kerja yang menyediakan privasi bagi karyawan. Privasi ini mencakup "kebebasan pribadi" yang berhubungan dengan aspek-aspek pribadi individu dan kelompoknya. Sementara itu, privasi akustik berkaitan dengan faktor pendengaran atau suara.

b) Faktor lingkungan psikis Faktor psikologis di tempat kerja berhubungan dengan interaksi sosial dan struktur organisasi. Keadaan mental ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja para pegawai.

- a. Beban Kerja Berlebihan 38 Terlalu banyak pekerjaan dengan waktu yang terbatas atau tenggat waktu yang mendesak dapat menyebabkan ketegangan, stres, dan menurunkan produktivitas karyawan.
- b. Pengawasan yang Tidak Efektif Sistem pengawasan yang buruk dan kurang efisien dapat menyebabkan rasa tidak puas, termasuk kerusuhan internal dan kurangnya umpan balik terhadap kinerja.
- c. Frustrasi Frustrasi muncul ketika harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan. Jika kondisi ini terus berlanjut, frustrasi karyawan dapat berdampak buruk pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Perubahan dalam Berbagai Aspek Perubahan dalam pekerjaan, seperti lingkungan kerja, jenis tugas, struktur organisasi, atau kepemimpinan, dapat memengaruhi cara kerja

individu. e. Konflik Antara Individu dan Kelompok Perselisihan terjadi ketika dua pihak memiliki tujuan yang sama dan saling bersaing untuk mencapainya. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif, seperti terhambatnya komunikasi dan menurunnya kekompakan serta kolaborasi, tetapi juga bisa membawa dampak positif melalui upaya penyelesaian konflik yang produktif. Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, sama pentingnya. Jika hanya satu aspek lingkungan yang diperhatikan, lingkungan kerja yang optimal tidak akan tercapai, dan perusahaan bisa terpuruk jika desain sistemnya tidak mendukung efektivitas kerja. Keduanya menekankan pentingnya baik lingkungan fisik maupun psikis dalam lingkungan kerja, dan bahwa keseimbangan keduanya sangat diperlukan. Sebuah organisasi yang fokus pada satu jenis lingkungan kerja mungkin tidak mampu menciptakan situasi kerja yang terbaik. Ketidakseimbangan ini bisa mengganggu efisiensi sistem kerja dan berisiko menurunkan produktivitas perusahaan.

2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja Menurut Siagian dalam Kartawijaya et al., (2021)

menjelaskan bahwa Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

- Bangunan tempat kerja Tempat kerja yang dirancang dengan baik harus mempertimbangkan aspek keselamatan agar karyawan merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugas mereka.
- Peralatan Kerja yang Memadai Perlengkapan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan adalah hal yang krusial bagi karyawan, karena dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- Fasilitas Pendukung Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Di samping itu, perusahaan juga perlu mengutamakan kesejahteraan para pegawainya, seperti menyediakan ruang istirahat yang nyaman setelah bekerja dan tempat ibadah untuk memenuhi kebutuhan spiritual.
- Ketersediaan Sarana Transportasi Akses transportasi yang mudah dan terjangkau akan mendukung pegawai untuk mencapai lokasi kerja sesuai jadwal baik dengan menggunakan kendaraan pribadi maupun layanan transportasi umum yang nyaman dan ekonomis.

Menurut

Siagian dalam menjabarkan bahwa indikator-indikator aspek lingkungan kerja non-fisik mencakup a. Hubungan Antar Rekan Kerja Keterhubungan yang saling mendukung dan bebas dari konflik di antara kolega menjadi tanda yang signifikan. Interaksi yang positif di antara teman sekerja dapat berdampak pada pilihan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. b. Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan mereka dengan atasan mereka. Interaksi yang positif dengan atasan dapat memberikan dorongan motivasi bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan c. Kerjasama Antar Karyawan Kolaborasi antara Karyawan perlu diperhatikan dengan serius karena hal ini dapat berdampak pada kinerja mereka. Ketika kolaborasi antar karyawan berlangsung dengan baik, hasil kerja yang diperoleh pun akan lebih optimal, mereka mampu menyesuaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Indikator ini menyoroti ketersediaan fasilitas kerja yang mencakup peralatan yang diperlukan untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Peralatan yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan dapat berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut dalam lingkungan kerja 41 Sindi Febrianti et al., (2023) menunjukkan bahwa tidak hanya faktor fisik, tetapi juga faktor sosial dan fasilitas kerja memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan

2.1.10 Kinerja Karyawan

Apa yang dimaksud dengan "kinerja" dalam konteks organisasi adalah produk akhir yang dihasilkan oleh orang atau tim sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja ini merupakan dokumentasi dari aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam periode yang ditentukan.

.Kinerja di tempat kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas keluaran yang dihasilkan oleh seorang individu sebagai konsekuensi dari kewajiban pekerjaan mereka yang dilaksanakan sebagaimana yang ditugaskan.

. Apabila pegawai telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan

sebaik-baiknya, maka kinerjanya akan dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Kinerja karyawan ialah mencerminkan hasil kerja yang diperoleh individu melalui keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu, serta dicatat berdasarkan tugas-tugas tertentu dalam waktu yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja individu tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target.. .Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target . Menurut Afandi dalam Kinerja merujuk pada hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau 42 Kartawijaya et al., (2021) Manullang et al., (2022) Wertisari et al., (2023). Muna & Isnawati, (2022) Solihati et al., (2024) Puspita & Widodo, (2020). Nurjaya (2021) sekelompok individu dalam sebuah perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban yang dipegang, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi, tanpa melanggar peraturan hukum dan norma etika yang ada. Kinerja seorang karyawan memainkan peran penting dalam memajukan hasil kerjanya sendiri. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target. .Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target. Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh oleh individu saat melaksanakan tugas-tugas utama dalam posisinya. Ini mencakup evaluasi atas sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan efektif dan efisien. menekankan bahwa kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga



menunjukkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai menilai sejauh mana individu atau tim dapat menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan ekspektasi dan standar yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil kinerja pegawai merupakan buah dari usaha pegawai untuk memenuhi deskripsi pekerjaan mereka dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Perusahaan memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas karena membantu karyawan 43 Solihati et al., (2024) Puspita & Widodo (2020). Goni et al., (2021). mencapai potensi penuh mereka, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai sasarannya. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas rutin, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan memenuhi ekspektasi tinggi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. 127 Dalam hal ini, kinerja mencakup lebih dari sekadar penyelesaian tugas sehari-hari; ia juga mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menghadapi berbagai tantangan dan memenuhi standar yang tinggi. Dengan kata lain, kinerja menunjukkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menggunakan keterampilan dan keahlian mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan yang lebih luas dalam organisasi. Kinerja, yang berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual," adalah hasil nyata atau pencapaian yang dicapai seseorang saat terlibat dalam aktivitas pekerjaan. Kinerja meliputi perilaku pegawai yang tampak dan nyata selama pelaksanaan tugas, baik di dalam maupun di luar kantor, yang terkait dengan urusan kedinasan. Keluaran suatu kegiatan, fungsi, atau indikasi dalam konteks pekerjaan atau karier tertentu selama jangka waktu tertentu dikenal sebagai kinerja. Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan atau Kekurangan mereka dalam meraih sasaran yang telah ditentukan untuk diri sendiri seiring berjalannya waktu. 83 Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil tersebut dengan berbagai ukuran

yang telah ditentukan sebelumnya, seperti standar operasional, target yang diinginkan, atau kriteria yang telah disepakati. Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, 44 Bahmid & Purnama, (2023). Arfansyah (2022). Gunawan et al., (2020). Wertisari et al., (2023). yang disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain tanggung jawab, kinerja dapat dievaluasi melalui berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, inisiatif, dorongan, dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Hasil yang dicapai akan memberikan informasi kembali kepada atasan serta kepada diri sendiri, yang pada gilirannya membantu menjaga keterlibatan dalam pekerjaan dan mendorong peningkatan kualitas kinerja. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat untuk perusahaan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi karyawan, karena membantu membentuk citra sebagai individu yang memiliki dedikasi tinggi dan loyal terhadap perusahaan. . Kinerja karyawan merupakan akibat dari tuntutan pekerjaan yang perlu dipenuhi oleh setiap orang, yang mencakup keinginan untuk bekerja dengan antusias dan bertanggung jawab. Karyawan yang memenuhi kriteria kerja adalah mereka yang dianggap memiliki kesehatan fisik yang baik, tingkat pendidikan yang cukup, serta keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Perusahaan akan menghadapi berbagai masalah terkait kinerja karyawan dalam menjalankan operasionalnya. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan para ahli, kinerja pegawai adalah salah satu elemen kunci dalam mencapai keberhasilan, baik bagi individu maupun bagi organisasi. Kinerja yang berkualitas tidak hanya berkontribusi pada pencapaian sasaran organisasi, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai sesuai dengan peraturan dan norma yang ada. Peningkatan kinerja pegawai sangatlah krusial untuk memastikan kualitas kerja yang optimal dan memberikan sumbangsih yang berarti terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan. 2.1.11 Faktor yang Memengaruhi Kinerja 45 Putri Primawanti & Ali, (2022) Zaenal Arifin & Sasana,

(2022). Dalam lingkup pekerjaan, ada beberapa elemen yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. 59 88 Pengaruh tersebut bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal perusahaan, termasuk dari individu karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan..

Keberhasilan mencapai target dan sasaran perusahaan seringkali tergantung pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan optimal, pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih mudah; sebaliknya, kinerja yang kurang memuaskan dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut. Para ahli juga telah menyampaikan pandangan mereka mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Pandangan Mangkunegara dalam , faktor-faktor tersebut antara lain: a) Kemampuan seorang pegawai mencakup potensi intelektual (IQ) dan keterampilan praktis (knowledge skill). Dalam kebanyakan kasus, karyawan dengan IQ tinggi yang juga memiliki pelatihan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dapat memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi. Dengan demikian, penempatan pegawai di posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka sangat penting. b) Faktor Motivasi (motivation). Pola pikir karyawan saat menghadapi tantangan terkait pekerjaan memengaruhi tingkat motivasi mereka. Tingkat motivasi intrinsik seseorang menentukan seberapa baik mereka dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Memotivasi 46 Pradnyana et al., (2023) karyawan untuk berusaha mencapai kinerja kerja terbaik sangat dipengaruhi oleh sikap mental mereka. Menurut Widodo dalam Ada beberapa elemen yang dapat berdampak pada kinerja seorang pegawai di dalam suatu organisasi, di antaranya: a. Sasaran Sasaran merupakan serangkaian target yang menjelaskan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Sasaran ini meliputi hasil yang harus diraih oleh perusahaan dalam periode waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.. b. Standar Standar adalah ukuran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Ukuran ini akan memengaruhi cara evaluasi kinerja karyawan sesuai dengan

kebijakan yang diterapkan di perusahaan tersebut. c. Umpan Balik Umpan balik merujuk pada informasi atau respons yang berkaitan dengan kegiatan yang mendukung pencapaian semua tujuan perusahaan sesuai dengan norma yang berlaku. d. Peluang Kesempatan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan seluruh tugas mereka demi mendukung tujuan perusahaan. Peluang ini 47 Putri Primawanti & Ali (2022) dimanfaatkan untuk mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. e. Sarana Fasilitas merupakan penyediaan berbagai perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai dan menyelesaikan tugas mereka. Fasilitas ini terdiri dari suasana kerja yang nyaman, area kerja yang sesuai dengan standar produksi perusahaan, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta atmosfer yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan efisien. f. Kompetensi Kompetensi mengacu pada pemberian pelatihan kerja yang efektif, tidak hanya sebatas pembelajaran tentang teori, tetapi juga tentang manajemen waktu. Bekerja secara kompeten memerlukan memiliki informasi, kemampuan, dan pola pikir yang diperlukan agar pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan menjadi tenaga kerja yang ahli. g. Motivasi Motivasi adalah pendorong dan dukungan yang signifikan untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan tujuan mencapai harapan dan sasaran yang telah ditentukan. Peran motivasi sangat krusial dalam meningkatkan semangat karyawan untuk meraih target pekerjaan yang menjadi 48 tanggung jawab mereka di perusahaan. a. Indikator Kinerja Menurut Afandi dalam indikator- indikator kinerja pegawai meliputi berbagai aspek: a. Kuantitas Hasil Kerja Berisi semua metrik yang dapat dinyatakan secara numerik atau sebagai ukuran kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan.

54 Kuantitas mengukur seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. b. Kualitas Hasil Kerja Berkaitan dengan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas dari suatu hasil kerja, kualitas dapat dievaluasi menggunakan ukuran numerik

atau representasi angka lainnya yang mencerminkan sejauh mana standar kerja yang ditetapkan telah terpenuhi. c. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas Mengukur sejauh mana karyawan menggunakan sumber daya secara bijaksana dan hemat biaya dalam menyelesaikan tugas. Efisiensi berkaitan dengan cara kerja yang optimal dan minim pemborosan. d. Disiplin Kerja Merupakan sejauh mana karyawan mematuhi hukum dan regulasi yang ditetapkan di lingkungan kerja. Disiplin 49 Nurjaya (2021) kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. e. Inisiatif Kemampuan karyawan untuk membuat keputusan dan melaksanakan tindakan yang benar tanpa harus diberitahu. Ini termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan dalam situasi tertentu dan berusaha untuk terus berkontribusi meskipun menghadapi tantangan f. Ketelitian Mengukur tingkat akurasi dan kesesuaian hasil kerja terhadap tujuan yang ditetapkan. Ketelitian menilai apakah pekerjaan telah mencapai standar yang diinginkan atau belum. g. Kepemimpinan Proses di mana seorang pemimpin berdampak atau menjadi teladan bagi para pengikutnya dalam usaha meraih tujuan organisasi. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan membimbing tim menuju pencapaian tujuan bersama. h. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang mencakup integritas dan keterusterangan. Kejujuran adalah aspek krusial dalam menciptakan kepercayaan dan reputasi yang baik di tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu 50

Terdapat gambaran dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dan pedoman dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel 21 di bawah ini.

2.3 Kerangka Berpikir Seluruh organisasi

atau perusahaan tentunya ingin tujuannya tercapai sesuai target dan rencana yang sudah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan rencana yang harus di jalankan dengan baik dan teratur tanpa adanya kekurangan di dalamnya. Jadi, untuk membantu bisnis mencapai tujuannya, dibutuhkan Sumber Daya Manusia, yang juga dikenal sebagai personel.

68 80 117 Akan sangat sulit, jika tidak mustahil, bagi bisnis untuk

mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia. Maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang dapat membangun semangat pekerja tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja Hipotesis adalah sebuah proposisi atau jawaban sementara dan merupakan dugaan yang belum terbukti. Hipotesis bersifat tentatif karena jawaban yang dihasilkan belum didasari oleh fakta-fakta empiris yang dikaji dalam proses pengumpulan suatu data. Berdasarkan pemaparan kerangka, perumusan masalah, tinjauan pustaka dan pemaparan terhadap penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan di dalam hipotesis terdapat 7 hipotesis yang berbeda, yaitu : 51 2.4 Hipotesis 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disiplin adalah sikap seorang karyawan yang menghargai peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga, sehingga mereka dengan sukarela mampu mengikuti aturan-aturan itu. 73

86 125 Semakin disiplin tenaga kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas mereka. Pandangan Hasibuan dalam . Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, kepatuhan, dan kesediaan untuk mengikuti peraturan, serta siap menerima konsekuensi ketika melakukan kesalahan.

94 Disiplin menjadi salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi. 94 118 Hal ini dianggap penting karena disiplin dalam organisasi berdampak pada kinerja karyawan.

54 Berdasarkan penelitian yang dilakukan Disiplin di tempat kerja berdampak signifikan dan positif terhadap produktivitas. Interaksi antar pribadi dan dorongan intrinsik di tempat kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas. Kedisiplinan di 52 Pittaloka et al., (2024) Wertisari et al., (2023). tempat kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Kinerja staf di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bali berbanding lurus dengan tingkat kedisiplinan kerja mereka. H1 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi kerja ialah salah satu faktor yang mendorong seseorang, baik dari dalam maupun luar diri, untuk melaksanakan pekerjaan. Dorongan internal bisa berupa keinginan

untuk mencapai kepuasan, dorongan dari luar berhubungan dengan sasaran yang telah ditentukan untuk diraih dalam periode tertentu. Dengan demikian, tujuan dalam memberikan motivasi kepada pegawai adalah untuk mendorong semangat kerja mereka, serta berupaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam terdapat hubungan antara motivasi dan pencapaian kinerja, di mana individu dengan motivasi tinggi seharusnya menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kurangnya dorongan intrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik adalah penyebab umum di antara mereka yang berprestasi buruk. Oleh karena itu, pimpinan dalam organisasi perlu berupaya untuk memengaruhi motivasi setiap individu agar mereka memiliki motivasi yang tinggi

temuan studi yang diterapkan menampakkan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana bahwa Kinerja Karyawan PT. **112** Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Kerja (X1). Dibutuhkan banyak inspirasi untuk membuat orang meningkatkan permainan mereka. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan peningkatan dalam kinerja mereka. Sebaliknya, 53 Wertisari et al., (2023). (Sariadi & Heryanda, 2020) (Goni et al., 2021) motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja organisasi.. H2 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja mencakup semua yang berkaitan dengan tempat dan kondisi di mana seorang individu atau kelompok mengimplementasi pekerjaannya. mencakup alat-alat, peralatan, dan bahan-bahan yang digunakan dalam proses kerja, serta kondisi fisik di sekitar tempat kerja, seperti tata ruang, pencahayaan, kebisingan, dan suhu. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup metode kerja yang diterapkan dan cara kerja yang terorganisir, baik secara individual maupun dalam tim. Semua elemen ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

11 Menurut Barry Render dan Jay Heizer dalam Lingkungan kerja

merupakan ruang fisik di mana pegawai menjalankan tugasnya, yang berdampak pada performa, keamanan, serta kualitas hidup mereka saat bekerja. Hal ini akan membuat waktu kerja digunakan secara efektif, sehingga prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Penelitian yang dilakukan studi ini menemukan jika faktor-faktor tempat kerja (XI) Memiliki pengaruh yang berarti dan terbukti secara statistik terhadap produktivitas. Penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara suasana kerja yang kondusif dan performa produktif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas akan turun jika pekerja tidak bahagia di tempat kerja mereka. Di sisi lain, ketika pekerja bahagia dan tenang di tempat kerja mereka, mereka akan 54 Goni et al., (2021). Ferdinandus Christian & Seprianus Rumbewas, (2021) Sihaloho & Siregar, (2020) memberikan segalanya untuk organisasi. H3 = Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam menjaga ketertiban serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut Arif Maulana dalam orang yang disiplin adalah orang yang sadar dan siap mengikuti segala peraturan sosial dan bisnis. Untuk menjamin bahwa semua operasi saat ini dan di masa mendatang mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, disiplin kerja sangatlah penting. Disiplin di tempat kerja membantu para pekerja untuk menahan diri dari melakukan hal-hal yang dapat merugikan bisnis, seperti ketidaksesuaian dalam jam kerja atau alasan-alasan lainnya. Dengan karyawan yang konsisten mengikuti peraturan dan menjalankan tugasnya dengan penuh disiplin, lingkungan kerja menjadi lebih terstruktur, aman, dan nyaman. Karyawan yang disiplin tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih tertib, tetapi juga meminimalkan potensi konflik dan gangguan. Dengan disiplin yang terjaga, tempat kerja dapat beroperasi secara efisien dan produktivitas meningkat, menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan dan keamanan semua pihak. Menurut Ada korelasi yang kuat antara kualitas

lingkungan kerja dan produktivitas, karena lingkungan yang baik secara langsung berdampak pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Ketika pekerja terbebas dari bahaya fisik dan mental sambil menikmati kenyamanan dan keamanan tingkat tinggi, kita katakan tempat kerja itu sempurna. 55 Sihaloho & Siregar, (2020) Bahmid & Purnama, (2023) Nurjaya (2021) H4 = Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Lingkungan Karyawan. 2.4

9 5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. 49 Faktor-faktor internal mencakup hasrat untuk bertahan hidup, mendapatkan penghargaan, memiliki sesuatu, meraih pengakuan, serta keinginan untuk berkuasa. Pada saat yang sama, penentu eksternal mencakup hal-hal seperti tempat kerja yang mendukung, gaji yang adil, stabilitas pekerjaan, peraturan yang dapat disesuaikan, dan rasa tugas dan prestise. Dua faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas di lingkungan kerja adalah suasana kerja yang baik dan motivasi dari dalam diri. Ketika para pekerja memiliki semangat yang tinggi, mereka akan melaksanakan tugas mereka dengan antusiasme.. 77 Di sisi lain, atmosfer kerja yang kondusif juga dapat mendorong motivasi, karena karyawan merasa nyaman, aman, dan dihargai, sehingga mendorong mereka untuk mencapai performa terbaik. Baik lingkungan kerja maupun motivasi karyawan dipengaruhi satu sama lain dalam interaksi simbiosis ini mendukung dalam menciptakan efisiensi dan Lingkungan Kerja di tempat kerja. Sebagai konsekuensi dari penelitian yang dilakukan Temuan studi menampakkan apabila suasana kerja secara substansial berpengaruh terhadap ciri-ciri motivasi karyawan. H5 = Motivasi i Kerja Berpengaruh terhadap Lingkungan Karyawan 2.4.6 Lingkungan kerja Memediasi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja pandangan Sunarno dalam Faktor-faktor yang ada di sekitar tempat kerja dan berpotensi berdampak 56 Revi Rezita, n.d. Gde Bayu Surya Parwita , Made Ika Prastyadewi, (2023) langsung dan tidak langsung terhadap pekerja. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek, seperti

fisik, sosial, dan budaya, yang secara keseluruhan memainkan peran penting dalam membentuk bagaimana pegawai menjalankan tugas mereka. Faktor-faktor yang ada di dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan efisiensi kerja karyawan, sehingga berdampak besar pada performa mereka. Dengan kata lain, kualitas dan karakteristik lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menilai seberapa optimal karyawan dapat mencapai performa kerja yang terbaik. Penelitian oleh Helma Fiverio mengungkapkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Selain itu, faktor lain yang juga berpengaruh berasal dari lingkungan kerja, di mana terdapat bukti yang kuat bahwa disiplin di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas. 8 54

122 Disiplin kerja merupakan salah satu cara melalui mana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. H6 = Lingkungan kerja Memediasi i Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 2.4.7 Lingkungan kerja Memediasi Motivasi terhadap kinerja karyawan Dampak dorongan intrinsik terhadap hasil dapat diperkuat di tempat kerja yang konstruktif dan memberi semangat, sementara lingkungan yang kurang mendukung mungkin melemahkan hubungan tersebut. Dengan kata lain, lingkungan kerja berperan dalam memperbesar atau mengecilkan dampak motivasi kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan. 2 4 11 13 47 49 50 56 85 Menurut Sadarmayanti dalam Lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi individu atau kelompok di tempat kerja. Dalam suatu organisasi, 57 Zega, (2023) manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada lingkungan kerja. 116 Kenyamanan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan. Dipercaya bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan seluruh kemampuannya di tempat kerja yang menyenangkan. Temuan studi yang dilakukan oleh temuan studi menampakkan jika variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berdampak pada tingkat motivasi. 97 Motivasi terbukti

memengaruhi kinerja karyawan dan berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.. 31 37 63 H7 = Lingkungan kerja Memediasi Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 58

Rulianti et al., (2021) BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Penelitian ini berjenis asosiatif, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengenali dan menguji hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian asosiatif, fokus utamanya adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Dalam studi ini, variabel independen mencakup keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja sebagai variabel perantara. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui survei online menggunakan Google Form yang disebar melalui sosial media. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SEM Smart PLS, yang berupaya memperkirakan dampak tempat kerja terhadap produktivitas pekerja, dampak tempat kerja terhadap inspirasi, dampak inspirasi terhadap produktivitas, dan dampak inspirasi terhadap produktivitas melalui penggunaan efek inspirasi.. 100 Data dalam penelitian ini diuji menggunakan uji R-square, Uji T, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific Indirect Effects. Pandangan dunia positivis menyediakan landasan teoritis untuk penelitian kuantitatif. Tujuan dari penerapan pendekatan ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji ulang hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya melalui analisis terhadap populasi atau sampel, mengumpulkan informasi, serta menganalisisnya secara kuantitatif atau dengan metode statistika. Menurut Sugiyono dalam, Sejalan dengan maksud dari 59 (Suwarsa, 2021) penelitian ini, studi ini mengkaji dampak disiplin serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Surya Indonesia. Tipe penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif yang

bertujuan untuk menjelaskan pengaruh tersebut melalui pengujian hipotesis. 3.2 Objek Penelitian Studi ini bertujuan untuk mengkaji dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap performa karyawan dengan mempertimbangkan peran faktor lingkungan kerja di PTCitra Surya Indonesia.

78 Dalam konteks ini, lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang menghubungkan antara kinerja karyawan sebagai variabel tergantung dengan disiplin serta motivasi kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini dilaksanakan di PTCitra Surya Indonesia, dan objek yang dianalisis adalah Ulasan dari peserta tentang keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan yang dijadikan subjek untuk penelitian adalah karyawan PT.Citra Surya Indonesia. 1 4 22 66 107 108 113 128 136 3.3 Populasi dan Sampel 3.3

1 Populasi Semua bagian dari suatu topik atau item yang memiliki ciri dan atribut yang ditentukan oleh peneliti membentuk populasi. Populasi ini digunakan agar mempelajari dan menarik kesimpulan dalam penelitian. Menurut Sugiyono dalam . Untuk studi ini yang dijadikan populasi ialah segenap karyawan PT.Citra Surya Indonesia yang memiliki total karyawan 105 orang. 60 Suwarsa, (2021) 3.3.2 Sampel Menurut Sugiyono dalam , Potongan melintang yang representatif dari suatu populasi, baik dalam hal ukuran maupun komposisi, disebut sampel. Istilah "populasi" merujuk pada keseluruhan himpunan benda atau orang yang dipelajari berdasarkan ciri-ciri bersama yang dimilikinya. pada konteks studi, sampel ialah subset dari populasi tersebut adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diobservasi atau diukur dengan tujuan mendapatkan informasi yang mewakili populasi secara keseluruhan. 47 64

84 123 Dalam studi ini, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh. Sampel diambil dari total 105 karyawan PT Citra Surya Indonesia. 3 13 20 37 46 51 61 70 71 75 76 81 84 86 107 109 Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah nonprobability dengan teknik purposive sampling. Dalam konteks ini, tidak semua elemen atau

individu dalam populasi memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih sebagai sampel.

2 3 18 29 102 Oleh sebab itu, pendekatan sampling jenuh digunakan, di mana setiap anggota populasi dipilih untuk menjadi responden atau sampel. Sugiono dalam . Metode pemilihan sampel ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan analisis statistik guna mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. 71 Penggunaan teknik purposive sampling bisa memberikan keleluasaan dalam pemilihan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Namun, perlu diingat bahwa hasil dari sampel purposive mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada populasi secara umum karena proses pemilihan sampel tidak bersifat acak. Populasi yang sudah di ketahui jumlahnya sebanyak 105 karyawan. 3.4 Metode Pengumpulan Data 61 Suwarsa, (2021) P. A. Sari & Ratmono, (2021) Studi ini memanfaatkan data awal yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. atau kuesioner kepada seluruh karyawan PTCSI yang berjumlah 105 orang secara daring melalui platform media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Menurut Sugiyono dalam Istiyono Rizal (2022), untuk memperoleh informasi dari individu, peneliti sering kali menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun sebelumnya. Responden dapat menerima kuesioner baik yang bersifat terbuka maupun tertutup melalui email, surat konvensional, atau internet. 57 Dalam studi ini, data dikumpulkan dengan metode kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian yang relevan. Pemanfaatan metode kuesioner ini mencakup interaksi langsung antara peneliti dan peserta, yang dapat menghasilkan situasi yang kondusif untuk mendorong peserta memberikan informasi secara objektif. 34 61 Data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dikenal sebagai data primer.pandangan Sugiyono dalam melakukan penelitian secara strategis memerlukan. Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan semua kriteria yang diperlukan, peneliti harus memiliki pemahaman yang kuat tentang prosedur pengumpulan data. 27 Pilihan untuk menggunakan skala likert dengan skala atau skor

1 sampai 4 menunjukkan bahwa penelitian ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan Skala Likert sering digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat responden terhadap suatu pernyataan atau topik tertentu. Setiap responden memberikan nilai sesuai dengan tingkat setuju atau tidak setuju 62 Istiyono & Rizal (2022) mereka, dan kemudian data ini dapat dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan atau sikap mereka terhadap topik penelitian. Berikut adalah penjelasan lima poin pada skala Likert, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam 1. **45** Sangat Tidak Setuju (STS): Responden memberikan nilai 1 jika mereka sangat tidak setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan. 2. Tidak Setuju (TS): Responden memberikan nilai 2 jika mereka tidak setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan. 3. Setuju (S): Responden memberikan nilai 4 jika mereka setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan. **45** 4. Sangat Setuju (SS): Responden memberikan nilai 5 jika mereka sangat setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan. **27** Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat mengumpulkan data tentang tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap berbagai aspek yang terkait dengan fenomena sosial yang diteliti. Pilihan lima poin pada skala Likert memberikan tingkat variasi yang cukup untuk merefleksikan keragaman pandangan responden

3.5 Definisi Operasional Variabel Menurut Sugiyono dalam , Variabel dalam penelitian merujuk pada ciri atau nilai dari individu, objek, atau tugas yang telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai memiliki variasi yang dapat dianalisis untuk mencapai suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel: variabel independen dan variabel 63 Aryani & Kurnianingsih (2023) Ni Kadek Saras Jenita et al., (2023) dependen. Variabel independen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh perubahan variabel dependen, atau dapat juga diartikan sebagai faktor-faktor yang memengaruhi variabel dependen. Sementara itu, variabel dependen adalah

variabel yang dipengaruhi oleh atau dihasilkan dari keberadaan variabel independen. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami interaksi antara kedua kelompok variabel tersebut, di mana variabel independen berperan dalam memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel-variabel yang akan diukur akan dijelaskan melalui sejumlah indikator, di mana setiap indikator akan memiliki subindikator. Subindikator tersebut akan menjadi landasan dalam merancang item-item instrumen yang berbentuk pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner, subindikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel yang disediakan. Berdasarkan teori, definisi operasional variabel merujuk pada unsur yang akan menjadi fokus penelitian, menjelaskan tentang variabel-variabel yang terkait dengan organisasi dan dapat diukur untuk melakukan observasi. Sugiyono dalam , Menjelaskan bahwa satu variabel bebas atau independen dapat berdampak atau menghasilkan variabel lainnya yang disebut variabel dependen. 22 43 Dalam penelitian ini, kinerja karyawan Y berfungsi sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan Y dipengaruhi oleh lingkungan kerja Z yang berperan sebagai variabel intervening. 3.6

Teknik Pengumpulan Data Studi yang bersifat kuantitatif ini menggunakan berbagai instrumen untuk mengumpulkan data dan menyelidiki 64 Ni Kadek Saras Jenita et al., (2023) informasi dari masing-masing partisipan. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk mengkategorikan data berdasarkan jenis respons dan variabel yang relevan. Sasaran utama dari analisis data ini adalah untuk mengtransformasi data menjadi informasi yang berguna dalam menangani isu-isu yang berkaitan dengan proyek penelitian. Setelah pengumpulan data secara ekstensif, prosedur analisis data merupakan komponen krusial dari proses penelitian dalam studi ini. Penelitian kuantitatif ini menggunakan instrumen untuk mengumpulkan informasi dan menganalisis data dari setiap responden, proses analisis data bertujuan untuk mengkategorikan data sesuai dengan tipe respons dan variabel yang relevan. Hal ini

dilakukan untuk mengubah data menjadi informasi yang lebih mudah dipahami dan berguna dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan proyek penelitian. Teknik analisis data dijelaskan sebagai suatu langkah untuk mengumpulkan dan menata informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi secara sistematis, diperlukan proses yang meliputi pengelompokan informasi ke dalam kategori, pemisahan data menjadi bagian-bagian yang relevan, sintesis informasi, pengaturan data dalam pola yang sesuai, pemilihan informasi kunci untuk dianalisis, serta penarikan kesimpulan yang dapat disampaikan kepada pihak lain. Pemodelan persamaan terstruktur (SEM) dengan dukungan perangkat lunak PLS adalah strategi pemrosesan data yang digunakan dalam studi ini. **29 31 41 44 51 72** 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data Partial Least Square (PLS) Dalam penelitian ini, metode Partial Least Squares (PLS) diterapkan sebagai alternatif untuk Structural Equation Modeling (SEM) saat melakukan 65 evaluasi terhadap data. PLS-SEM berfungsi sebagai teknik yang berbeda dari Covariance-Based SEM (CB-SEM) menurut Dedi Rianto Rahadi (2023). Peneliti memutuskan untuk menerapkan analisis PLS-SEM karena penelitian ini melibatkan berbagai variabel dengan model struktural yang relatif rumit dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan interaksi antar variabel.

113 Untuk melakukan analisis data, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 4. SmartPLS banyak digunakan oleh peneliti untuk menilai efektivitas metode PLS-SEM dalam riset merek karena user interface-nya yang ramah pengguna. **1** Dalam SEM, kualitas pengukuran suatu model dievaluasi melalui Measurement Model serta hubungan yang ada antar variabel (Structural Model) 3.7 1 Uji Measurement Model (Outer Model) Pengujian model pengukuran atau model eksternal adalah suatu metode analisis yang bertujuan untuk menilai keterkaitan antara variabel dengan indikator-indikatornya. Fokus utama dari model ini adalah untuk mengukur sejauh mana variabel yang sedang diteliti menunjukkan tingkat keandalan dan kevalidan. Dalam tahap ini, ukuran untuk

menilai keterkaitan antara variabel dan indikator-indikatornya meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas untuk setiap variabel yang akan dianalisis. 1. Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk menilai seberapa efektif alat pengukur atau media pengukur dalam mengumpulkan data. Biasanya, uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keefektifan kuesioner dalam mendapatkan data, terutama untuk pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pengujian validitas diperlukan untuk menjamin bahwa instrumen yang dikembangkan benar-benar dapat mengukur apa yang 66 Dedi Rianto Rahadi, (2023). seharusnya diukur. Proses pengukuran ini dilakukan karena pembuatan kuesioner dalam penelitian ini didasarkan pada kerangka teoretis dari masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, dari variabel-variabel tersebut, indikator-indikator diidentifikasi dan dijelaskan dalam setiap item pada kuesioner. 67 Ada dua kriteria yang digunakan untuk menilai uji validitas dalam model luar, yaitu convergent validity dan discriminant validity. a. Validitas Konvergen Validitas konvergen menekankan pentingnya bahwa suatu konstruk harus memiliki tingkat pengukuran yang baik. Validitas konvergen juga mengevaluasi sejauh mana indikator yang ada dalam kuesioner dapat diandalkan. Menurut Hair et al., (2022) Konvergensi validitas dicapai ketika setiap elemen dalam model pengukuran menampilkan dampak yang signifikan secara statistik. Dua indikator yang diterapkan adalah. b. Validitas Diskriminan Validitas diskriminan mengukur sejauh mana sebuah tes yang dikembangkan untuk suatu konstruk tertentu tidak menunjukkan keterkaitan yang signifikan dengan konstruk lainnya. 1 Pencapaian validitas diskriminan terjadi ketika indikator-indikator menunjukkan nilai cross loading yang lebih tinggi dari 0,6-0,7 Hair et al., (2022). 1 15 114 2. Uji Reliabilitas Reliabilitas mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel yang diteliti. 1 Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana model secara andal mengukur konstruk laten. Dua pengukuran reliabilitas menurut Hair et al. (2022) adalah: 67 1) Composite Reliability (CR): Nilai CR antara 0,6-0,7 diterima dalam tahap eksploratif, sedangkan nilai CR

0,7-0,9 dianggap memuaskan. 2) Consistency Reliability: Nilai cronbach alpha harus lebih dari 0,7 untuk menunjukkan reliabilitas konsisten.

3.7.2 Uji Structural Model (Inner Model) Pengujian model struktural atau model dalam digunakan untuk menilai keterkaitan antara variabel laten yang menyusun model struktural. Uji ini bertujuan untuk menilai seberapa baik model menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen, serta menilai ketepatan prediksi model. Beberapa metode yang digunakan adalah: 1.

87 Uji R-Square (R^2) R-Squared (R^2) merupakan koefisien determinasi yang mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. 23 47 76 115 Model yang kuat memiliki nilai R^2 sebesar 0,75, model moderat 0,50, dan model yang lemah 0,25 Hair et al., (2022).

2. Uji Q-Square (Q^2) F-Square mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. 23 58 108 Nilai F^2 sebesar 0,02, 0,15, dan

0,35 menunjukkan pengaruh lemah, sedang, atau besar Hair et al., (2022). 1 3.

Uji F-Square (F^2) Pengujian F-square (f^2) adalah sebuah teknik yang diterapkan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, menggunakan ukuran efek nilai f-square.

1 58 Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diartikan bahwa variabel laten independen memberikan pengaruh yang lemah, sedang, atau kuat terhadap variabel laten dependen Hair et al., (2022). 1 68 4. Uji

Goodness of Fit (GoF) GoF mengukur seberapa besar kesesuaian dan ketepatan keseluruhan model, baik model pengukuran maupun model struktural, nilai Goodness of Fit (GoF) dapat dihitung dengan mengambil akar kuadrat dari rata-rata indeks komunalitas. Interpretasinya adalah sebagai berikut: GoF 0,10 dianggap rendah, 0,25 sedang, dan 0,36

tinggi Hair et al., (2022). 1 3.8 Metode Pengujian Hipotesis Pengujian

hipotesis dilaksanakan guna menilai apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak, dengan mengacu pada ciri-ciri sampel yang mencerminkan parameter populasi. Hipotesis yang mengindikasikan dugaan positif dinamakan H_1 , sedangkan hipotesis nol, yang dilambangkan dengan

H₀, mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Evaluasi terhadap hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai koefisien jalur, statistik t, serta nilai p. a. Koefisien jalur dengan nilai positif menunjukkan adanya hubungan yang sejalan antara variabel, sedangkan koefisien dengan nilai negatif menandakan adanya hubungan yang berlawanan. b. Jika nilai statistik $t > 1,96$ dan nilai $p < 0,05$, maka koefisien dianggap signifikan secara statistik dan hipotesis dapat diterima (Hair et al., 2022).

24 53

130 69 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Gambaran Objek Penelitian PT. Citra

Surya Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di sektor industri, memiliki berbagai divisi yang saling terhubung dalam mendukung operasionalnya. Sebagai perusahaan dengan jumlah karyawan yang signifikan, PT. Citra Surya Indonesia memiliki fokus utama pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai target produktivitas yang optimal. Hal ini membuat manajemen perusahaan terus berupaya memperhatikan beragam elemen yang dapat memengaruhi performa individu dan kelompok di dalam sebuah perusahaan, terutama elemen internal seperti kedisiplinan dan semangat kerja. Disiplin kerja menjadi aspek penting yang ditekankan perusahaan, mengingat keberhasilan operasional sangat dipengaruhi oleh kepatuhan dan komitmen karyawan terhadap aturan dan standar yang telah ditetapkan. PT. Citra Surya Indonesia menerapkan kebijakan disiplin yang ketat untuk memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja secara efisien dan mematuhi aturan-aturan perusahaan. Selain itu, motivasi juga menjadi perhatian utama, di mana perusahaan memberikan insentif dan program penghargaan untuk mendorong semangat kerja para karyawannya. Selain disiplin dan motivasi, lingkungan kerja di PT. Citra Surya Indonesia memiliki peran sebagai variabel mediasi yang memperkuat atau mengurangi dampak disiplin dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk merasa lebih puas dan termotivasi dalam meningkatkan

kinerja mereka. 4.2 Karakteristik Responden 70 Berdasarkan pengumpulan informasi melalui distribusi kuesioner yang diisi oleh 105 responden, telah terkumpul total 30 pernyataan dari 16 indikator. 37 126 Kuesioner ini dibuat menggunakan Google Form dan dibagikan langsung kepada para responden.

Informasi yang dikumpulkan dari 105 orang responden tersebut dapat diolah dengan mengategorikan sejumlah ciri-ciri sebagai berikut. 1.

Usia Menurut informasi yang tercantum dalam tabel 4.1 di atas, sebagian besar responden tergolong dalam kelompok usia 17 hingga 27 tahun, dengan jumlah 59 orang atau 56% dari keseluruhan responden. Kelompok umur ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan individu dari kalangan generasi muda yang umumnya berada di tahap awal dalam perjalanan karier mereka. atau memiliki semangat kerja yang tinggi. Responden dalam rentang usia 28-37 tahun sebanyak 31 orang atau 30%, yang cenderung berada pada fase pertengahan karier dengan pengalaman kerja yang lebih matang. Sementara itu, kelompok usia di atas 38 tahun sebanyak 15 orang atau 14%, menunjukkan bahwa sebagian kecil responden memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan berada pada fase stabil dalam karier mereka. Dengan distribusi ini, penelitian mencakup beragam perspektif berdasarkan rentang usia, namun tetap didominasi oleh generasi muda yang aktif dalam dunia kerja. 91 2.

Jenis Kelamin Berdasarkan tabel 4.2 di atas, mayoritas responden adalah perempuan, sebanyak 67 orang atau 64%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 38 orang atau 36%. Dominasi responden perempuan dapat menunjukkan bahwa perempuan memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam penelitian ini, yang mungkin 71 berkaitan dengan sektor kerja yang menjadi fokus penelitian. Keterlibatan perempuan ini juga mencerminkan semakin besarnya partisipasi mereka dalam dunia kerja modern. Di sisi lain, partisipasi laki-laki yang mencapai 36% menunjukkan bahwa meskipun tidak mendominasi, laki-laki tetap memberikan kontribusi penting dalam penelitian ini. 3. Lama Bekerja Berdasarkan tabel 4.3 di atas, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja

selama 1-3 tahun, yaitu sebanyak 47 orang atau 45%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden sebagian besar adalah individu yang relatif baru memasuki dunia kerja, yang mungkin masih berada dalam tahap penyesuaian atau pembentukan karier. Sebanyak 36 responden atau 34% memiliki pengalaman kerja 4-5 tahun, yang menunjukkan kelompok dengan pengalaman yang lebih mapan. Kelompok ini mungkin sudah memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dinamika pekerjaan dan lingkungan kerja. Selanjutnya, 14 responden atau 13% memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun, dan 8 responden atau 8% memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Kelompok dengan pengalaman panjang ini kemungkinan memiliki peran senior atau manajerial dalam organisasi, memberikan perspektif yang lebih strategis terhadap penelitian.

4. Status Pekerjaan Berdasarkan tabel 4.4 di atas, mayoritas responden adalah pekerja tetap, sebanyak 73 orang atau 70%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki hubungan kerja yang kokoh dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sebanyak 21 orang atau 20% merupakan pekerja kontrak, yang mencerminkan status kerja yang sementara dan lebih fleksibel, namun memiliki tingkat kepastian kerja yang lebih rendah. Sebanyak 11 orang atau 10% adalah pekerja outsource, yang biasanya bekerja di bawah perusahaan penyedia tenaga kerja dan memiliki hubungan kerja yang tidak langsung dengan organisasi utama. Komposisi ini mencerminkan keberagaman status kerja yang memberikan pemahaman menyeluruh tentang kondisi dan persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran keseluruhan mengenai data yang dikumpulkan dari responden untuk masing-masing variabel dan indikator yang diteliti. Dalam analisis ini, diperlukan perhatian khusus pada nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi (Hair et al., 2022) Standar deviasi sendiri memberikan indikasi tentang variasi jawaban responden; jika nilainya mendekati 0, ini menunjukkan bahwa jawaban responden

cenderung seragam (homogen). Sebaliknya, jika standar deviasi lebih tinggi atau jauh dari 0, ini menandakan bahwa jawaban responden beragam (heterogen).

4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, analisis statistik deskriptif untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang berkisar antara 3.305 hingga 3.505. Nilai minimum adalah 1, sementara nilai maksimum mencapai 4. Standar deviasi bervariasi antara 0.588 hingga 0.703, menunjukkan tingkat penyebaran jawaban responden yang relatif rendah, sehingga jawaban cenderung homogen. Indikator X1.7 memiliki rata-rata tertinggi (3.505), menunjukkan bahwa aspek ini paling dirasakan oleh responden, sedangkan indikator X1.5 memiliki rata-rata terendah (3.305). Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat disiplin kerja secara umum berada pada kategori baik dengan jawaban yang konsisten.

4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata yang berkisar antara 3.390 hingga 3.457. Nilai minimum adalah 1 dan maksimum 4, dengan standar deviasi antara 0.599 hingga 0.655. Indikator X2.2 dan X2.3 memiliki rata-rata tertinggi (3.457), menunjukkan bahwa aspek tersebut sangat dirasakan oleh responden. Sementara indikator dengan rata-rata terendah adalah X2.1 dan X2.5 (3.390). Tingkat variasi jawaban yang rendah mencerminkan persepsi responden terhadap motivasi kerja yang cenderung seragam, dengan tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi.

4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Menurut tabel 4.7 yang terdapat di atas, analisis statistik deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja (Z) menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) berada dalam rentang 3314 hingga 3429. Nilai terendah yang tercatat adalah 1, sementara nilai tertingginya adalah 4, dan standar deviasi berfluktuasi antara 0608 hingga 0681. Indikator Z2 memiliki rata-rata tertinggi (3.429), mencerminkan bahwa aspek ini dirasakan sangat baik oleh responden. Sebaliknya, indikator Z1 memiliki rata-rata terendah

(3.314). Secara keseluruhan, lingkungan kerja dinilai positif oleh responden dengan persepsi yang relatif homogen. 4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Berdasarkan tabel 4.8 di atas, variabel Kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata yang berkisar antara 3.371 hingga 3.429. Nilai minimum adalah 1, sedangkan nilai maksimum adalah 4. Standar deviasi berkisar antara 0.598 hingga 0.680, yang menunjukkan penyebaran jawaban yang cukup seragam. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah Y7 dengan nilai 3429, sedangkan indikator dengan rata-rata terendah adalah Y3 yang mencapai 3371. **17** Ini mengindikasikan bahwa 74 kinerja responden secara umum berada pada tingkat yang baik dengan variasi jawaban yang kecil. **133** 4.4 Uji Measure Model (Outer Model) 4.4 **133** 1 Uji Validitas 1. Validitas Konvergen (Convergent Validity) Berdasarkan tabel 4.9 di atas, validitas konvergen diukur dengan nilai outer loading, yang digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara indikator-indikator dengan konstruk laten yang diukur. Nilai minimum yang disarankan untuk validitas konvergen adalah 0.7. Dalam penelitian ini, seluruh indikator pada masing-masing konstruk memenuhi kriteria tersebut. Pada variabel Disiplin Kerja (X1), nilai outer loading berada dalam rentang 0,741 hingga 0,798. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah X12 dengan nilai 0,798, yang menunjukkan bahwa indikator ini sangat relevan dalam menjelaskan konstruk Disiplin Kerja. Meskipun indikator lainnya, seperti X15, memiliki nilai yang sedikit lebih rendah, nilai tersebut masih memenuhi batas yang dianjurkan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran konstruk Disiplin Kerja. Pada variabel Motivasi Kerja (X2), nilai outer loading berkisar antara 0.729 hingga 0.782, dengan indikator X2.4 sebagai yang paling kuat (0.782). Ini menunjukkan bahwa indikator ini sangat baik dalam menggambarkan tingkat motivasi kerja responden. Variasi nilai outer loading yang tidak terlalu besar menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki peran yang

relatif seimbang dalam mengukur konstruk Motivasi Kerja. 75 Pada variabel Lingkungan Kerja (Z), nilai outer loading tertinggi terdapat pada indikator Z3 (0.831), sedangkan yang terendah adalah Z1 (0.743). Hal ini menunjukkan bahwa indikator Z3 dianggap paling penting dalam mencerminkan kondisi lingkungan kerja, sedangkan Z1 tetap valid meskipun kontribusinya lebih kecil. Pada variabel Kinerja (Y), nilai outer loading berada di kisaran 0.722 hingga 0.890. Indikator Y2 memiliki nilai tertinggi (0.890), mencerminkan bahwa indikator ini paling mencerminkan kinerja responden. Secara keseluruhan, nilai outer loading untuk seluruh variabel laten menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk yang diukur, sehingga dapat dianggap bahwa validitas konvergen telah terpenuhi.

2. Validitas Diskriminan Berdasarkan tabel 4.10 di atas, validitas diskriminan diuji dengan melihat nilai cross loading, yang menggambarkan seberapa baik indikator-indikator membedakan konstruk laten yang diukur dari konstruk lainnya. Kriteria yang harus dipenuhi adalah bahwa nilai beban indikator pada konstruk yang diukur harus melebihi nilai bebannya pada konstruk yang lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading maksimum pada konstruk yang menjadi sasaran pengukurannya. Sebagai contoh, indikator X1.1 memiliki nilai loading sebesar 0.787 pada variabel Disiplin Kerja (X1), yang lebih tinggi dibandingkan nilai loading-nya pada variabel lain seperti Motivasi Kerja (0.549), Lingkungan Kerja (0.503), dan Kinerja (0.455). Hal yang sama berlaku untuk semua indikator pada konstruk lainnya.

76 4.4.2 Uji Reliabilitas 1. Composite Reliability Berdasarkan tabel 4.11 di atas, Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai composite reliability sebesar 0.900, menunjukkan bahwa indikator-indikator pada konstruk ini memiliki konsistensi yang sangat tinggi. Artinya, setiap indikator pada variabel Disiplin Kerja saling mendukung untuk mengukur konsep yang sama dengan sangat baik. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai composite

reliability sebesar 0.885, Indikator-indikator dalam variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan untuk mengukur motivasi kerja secara konsisten. Lingkungan Kerja (Z) memiliki nilai composite reliability sebesar 0.838, menandakan bahwa indikator pada variabel ini cukup reliabel meskipun nilainya sedikit lebih rendah dibandingkan konstruk lainnya. Hal ini masih memenuhi kriteria yang disarankan. Kinerja (Y) memiliki nilai composite reliability tertinggi, yaitu 0.917, menandakan reliabilitas yang sangat kuat. Indikator pada konstruk ini secara konsisten mengukur variabel Kinerja dengan sangat baik. Secara keseluruhan, nilai composite reliability untuk semua konstruk laten dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik, menjadikannya layak digunakan dalam analisis lanjutan.

2. Cronbach's Alpha Berdasarkan tabel 4.12 di atas, Disiplin Kerja X1 menunjukkan nilai alpha Cronbach sebesar 0,866, yang mencerminkan konsistensi internal yang sangat baik. Ini berarti bahwa indikator dalam konstruk ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam mengukur variabel Disiplin Kerja. Sementara itu, Motivasi Kerja X2 memperoleh nilai alpha Cronbach 0,845, yang juga tergolong dalam kategori 77 reliabilitas tinggi. Untuk Lingkungan Kerja Z, nilai alpha Cronbachnya mencapai 0,713, yang memenuhi syarat minimum untuk reliabilitas. Terakhir, Kinerja Y memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,886, menjadi salah satu nilai tertinggi dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator pada variabel ini sangat reliabel untuk mengukur kinerja responden.

23 Secara keseluruhan, semua variabel laten memiliki nilai Cronbach's alpha yang baik, dengan konsistensi internal yang dapat diandalkan untuk mendukung validitas data penelitian.

23 134 4.5 Uji Structural Model (Inner Model) 1. Uji R-Square (R²)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai R-Square untuk variabel Kinerja (Y) adalah 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,3% variasi

yang terjadi pada variabel Kinerja. Dengan demikian, model ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik terhadap Kinerja. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Lingkungan Kerja Z adalah 0,612. Ini menunjukkan bahwa 61,2% variasi dalam Lingkungan Kerja dapat diuraikan oleh faktor Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Nilai ini menunjukkan kekuatan prediksi yang cukup baik untuk Lingkungan Kerja, meskipun masih ada sekitar 38,8% variabilitas yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. 2. Uji Q-Square (Q²) Berdasarkan tabel 4.14 di atas, nilai Q-Square untuk Lingkungan Kerja (Z) adalah 0,367, sedangkan untuk Kinerja (Y) adalah 0,450. 17 70

101 Kedua nilai ini lebih besar dari nol, yang menandakan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang 78 baik terhadap kedua variabel dependen tersebut. Dengan kata lain, model mampu memberikan prediksi yang cukup akurat terkait variabel-variabel yang dipelajari.

3. Uji F-Square (F²) Berdasarkan tabel tabel 4.15, nilai F-Square mengindikasikan kontribusi masing-masing variabel terhadap model. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh kecil terhadap Kinerja (F² = 0,092) dan pengaruh yang sangat kecil terhadap Lingkungan Kerja (F² = 0,007). Sebaliknya, Motivasi Kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang lebih besar, terutama terhadap Kinerja dengan nilai F² sebesar 0,330, Lingkungan Kerja, yang memiliki nilai F sebesar 0,172, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, Lingkungan Kerja Z juga berkontribusi besar terhadap Kinerja, dengan nilai F mencapai 0,245. Hal ini mengindikasikan bahwa baik Motivasi Kerja maupun Lingkungan Kerja adalah variabel yang memberikan dampak lebih nyata terhadap Kinerja jika dibandingkan dengan Disiplin Kerja. 1 23 98 4. Uji

Goodness of Fit (GoF) Pengujian Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk memperlihatkan seberapa baik sebuah model secara keseluruhan. Nilai GoF berada dalam rentang hingga 1, di mana nilai 0. 10 diinterpretasikan sebagai tingkat GoF yang rendah, 0. 25 sebagai tingkat yang sedang, dan 0. 36 sebagai tingkat yang tinggi

(Ghozali, 2021). $GoF = \sqrt{(R - Square \times AVE)}$ Keterangan: R-Square : Nilai Average R-Square AVE : Nilai Average Variance Extracted (AVE) 79 Berdasarkan data pada tabel 4.16, diketahui bahwa nilai rata-rata GoF untuk model adalah 0,639. Berdasarkan kriteria yang diberikan oleh Ghozali (2021), nilai ini termasuk dalam kategori GoF besar, yang mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan memiliki tingkat kelayakan yang tinggi. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa model ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan baik. 4.6 Uji Hipotesis Aspek yang perlu diperhatikan dalam menilai apakah suatu hipotesis layak diterima atau ditolak adalah dengan mengevaluasi nilai koefisien jalur, t-statistik, dan p-value. Jika nilai t-statistik melebihi 1,96 dan p-value berada di bawah 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) berpengaruh signifikan dan dapat diterima Hair et al., (2022).

81 119 Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan data pada tabel 4.17, nampak jelas bahwa ada beberapa hubungan yang signifikan antara variabel. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai p sebesar 0,05 dan t-statistik 196, yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Selain itu, Lingkungan Kerja (Z) juga secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai yang serupa. Di samping itu, Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Z), demikian juga Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja (Z). Namun, hubungan langsung antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja (Y) tidak signifikan karena nilai $p > 0,05$ dan t-statistik $< 1,96$. Selain itu, jalur mediasi melalui Lingkungan Kerja (Z) untuk hubungan Disiplin Kerja (X_1) \rightarrow Lingkungan Kerja (Z) \rightarrow Kinerja (Y) dan 80 Motivasi Kerja (X_2) \rightarrow Lingkungan Kerja (Z) \rightarrow Kinerja (Y) juga tidak signifikan. Secara umum, temuan ini mengindikasikan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kondisi di tempat kerja merupakan aspek krusial yang berpengaruh

langsung pada kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja memberikan efek yang lebih tidak langsung melalui kondisi lingkungan kerja. Model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik dan dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, meskipun masih terdapat ruang untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh.

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai p-values sebesar 0,236 dan t-statistics sebesar 0,719. Nilai ini tidak memenuhi kriteria signifikansi, yaitu t-statistics lebih besar dari 1,96 dan p-values kurang dari 0,05. Dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,077, arah pengaruhnya positif, namun tidak signifikan. **105** Artinya, meskipun Disiplin Kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan di PT. Citra Surya Indonesia. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa faktor Disiplin Kerja bukanlah faktor utama yang secara langsung memengaruhi Kinerja karyawan di perusahaan ini. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperkuat elemen-elemen Disiplin Kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan kinerja individu maupun tim.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja memberikan hasil yang sangat signifikan. Nilai p-values sebesar 0,001 dan t-statistics sebesar 3,297 menunjukkan bahwa hubungan ini memenuhi kriteria signifikansi. Dengan koefisien jalur sebesar 0,442, pengaruhnya bersifat positif dan kuat. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan Kinerja karyawan di PT Citra Surya Indonesia. Ketika karyawan memiliki semangat yang tinggi, mereka cenderung lebih terfokus, produktif, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus mendorong dan memelihara motivasi karyawan, baik melalui insentif, penghargaan, maupun program pengembangan karier.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, dengan nilai p-value sebesar 0,003 dan t-statistik sebesar 27,92. Koefisien jalur yang mencapai 0,437 menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Lingkungan Kerja yang mendukung, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan Kinerja karyawan di PT Citra Surya Indonesia.

55 64

Temuan ini menunjukkan bahwa atmosfer kerja yang baik, fasilitas yang memadai, serta hubungan yang harmonis di antara karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan penting untuk memastikan bahwa Lingkungan Kerja tetap nyaman dan mendukung keberlangsungan kerja karyawan dalam jangka panjang.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Dalam analisis mengenai keterkaitan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, p-value yang diperoleh adalah 0,024 dengan t-statistic sebesar 1,984, yang menunjukkan bahwa hasil penelitian ini signifikan. Dengan koefisien jalur sebesar 0,287, hubungan tersebut bersifat positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan Disiplin Kerja berkontribusi terhadap terciptanya Lingkungan Kerja yang lebih baik di PT Citra Surya Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin dapat menciptakan suasana kerja yang lebih teratur, tertib, dan harmonis, sehingga mendukung proses kerja secara keseluruhan.

30 5 Pengaruh

Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang amat signifikan terhadap lingkungan kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan t-statistics sebesar 47,34, yang menandakan adanya hubungan yang sangat kuat. Selain itu, koefisien jalur yang mencapai 0,544 mengindikasikan bahwa dorongan untuk bekerja memiliki dampak yang menguntungkan secara signifikan terhadap suasana di tempat kerja. Hal ini dapat dijustifikasi melalui indikator seperti bangunan tempat kerja, fasilitas pendukung, dan ketersediaan sarana transportasi, yang memainkan peran penting dalam membentuk persepsi lingkungan kerja. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung menjaga dan memanfaatkan fasilitas seperti

ruang kerja yang nyaman dan perlengkapan yang memadai, menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan kondusif. Selain itu, sarana transportasi yang tersedia atau didukung oleh perusahaan memperkuat motivasi dengan mengurangi hambatan logistik, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung ini memperlihatkan bagaimana kedua aspek tersebut saling berinteraksi untuk mendorong produktivitas dan tujuan kolektif perusahaan.

83 4.6.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengujian yang dilakukan pada jalur mediasi Lingkungan Kerja dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dengan nilai p-value sebesar 0,202 dan t-statistics sebesar 0,836, mediasi ini tidak memenuhi syarat untuk dianggap signifikan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,182 menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi terlalu kecil untuk menjadi signifikan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun Lingkungan Kerja dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, efeknya terhadap Kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap sebagai jalur mediasi yang signifikan. Oleh karena itu, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja lebih efektif jika difokuskan langsung, tanpa mengandalkan mediasi.

4.6 7 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian pada jalur mediasi Lingkungan Kerja antara Motivasi Kerja dan Kinerja juga tidak signifikan. Nilai p-values sebesar 0,336 dan t-statistics sebesar 0,423 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak memenuhi kriteria signifikansi. Dengan koefisien jalur sebesar 0,101, pengaruhnya sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja lebih cenderung memengaruhi Kinerja secara langsung, tanpa melalui mediasi Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja yang tinggi memiliki efek langsung yang lebih kuat terhadap peningkatan Kinerja karyawan di PT. Citra Surya Indonesia.

4.7 Pembahasan 4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan 84 Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di

PT Citra Surya Indonesia, hubungan ini tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai p-values tercatat sebesar 0,236 dan t-statistics sebesar 0,719, yang berada di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $p < 0,05$ dan $t\text{-statistics} > 1,96$. Selain itu, dengan koefisien jalur sebesar 0,077, pengaruhnya bersifat positif, tetapi tidak cukup kuat untuk secara signifikan meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Indah Fadilah, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, meskipun tidak terlalu signifikan, terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta analisis regresi linier ganda, yang mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki kontribusi yang baik, faktor-faktor lain seperti keadaan lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Anggita Daryanti & Niken Widyastuti, (2023) mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,089, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang berarti terhadap kinerja karyawan. Namun, secara keseluruhan, disiplin kerja dan kompensasi, ketika dipertimbangkan bersama-sama, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Disiplin kerja sebagai faktor individu tidak memperlihatkan hasil yang berarti. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun Disiplin Kerja penting, elemen ini tidak dapat berdampak langsung tanpa adanya sinergi dengan faktor lain. Sebagaimana disampaikan oleh Setiawan dalam Bagas Prakoso et al., (2022) 85, disiplin hanya menciptakan dasar operasional yang baik tetapi tidak serta merta meningkatkan produktivitas tanpa motivasi atau penghargaan yang signifikan. Perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk memperkuat elemen disiplin dengan meningkatkan pengakuan atau insentif yang relevan.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dampak dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja terlihat nyata dengan nilai p-values mencapai 0,001 dan

t-statistics sebesar 32,97. Koefisien jalur (path coefficient) yang sebesar 0,442 mengindikasikan adanya pengaruh positif yang kuat. Hal ini mendukung temuan Basyid et al., (2024) Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap performa karyawan. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan berkontribusi pada perbaikan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Didukung juga oleh hasil penelitian Febriyanto (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai p sebesar 0,007. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa motivasi berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan elemen krusial yang dapat secara langsung mendongkrak Kinerja pegawai di PT Citra Surya Indonesia. Pegawai yang termotivasi cenderung beroperasi dengan lebih konsentrasi, kreatif, dan produktif, yang semua itu berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya hasil ini, perusahaan perlu mempertimbangkan penguatan program 86 motivasi melalui pelatihan, penghargaan, atau insentif berbasis kinerja.

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kajian tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan, dengan nilai p yang tercatat sebesar 0,003 dan statistik t yang mencapai 27,92. Koefisien jalur yang bernilai 0,437 mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rennie, yang juga menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p sebesar 0,000. Penelitian ini juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Didukung pula oleh

penelitian Iqbal & Darussalam (2022) Temuan penelitian mengindikasikan adanya dampak yang positif dan signifikan antara situasi lingkungan kerja dan performa karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memelihara dan meningkatkan elemen-elemen dalam Lingkungan Kerja, seperti fasilitas, hubungan antar karyawan, dan dukungan manajemen. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif tetapi juga menciptakan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan.

4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai p-values sebesar 0,024 dan t-statistics sebesar 1,984. Path coefficient sebesar 0,287 menunjukkan pengaruh positif yang cukup kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih teratur, tertib, dan harmonis. Hal ini didukung oleh temuan penelitian Rima (2018) Disiplin dalam bekerja terbukti memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan, di mana suasana kerja juga memainkan peran yang krusial. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. 3 55 Ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap performa karyawan. Selain itu, Penelitian oleh Noor Farid (2022) Menunjukkan bahwa atmosfer kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,015. Walaupun disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara terpisah, penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, PT Citra Surya Indonesia dapat terus mendorong budaya disiplin dengan menetapkan aturan kerja yang jelas, memberikan pelatihan terkait waktu kerja yang efektif, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Motivasi untuk berprestasi



memiliki pengaruh yang signifikan terhadap atmosfer kerja di PT CitraSurya Indonesia, dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan t-statistik mencapai 47,34. Path coefficient sebesar 0,544 menunjukkan pengaruh positif yang sangat kuat. Motivasi yang tinggi ini memungkinkan karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang energik, kolaboratif, dan mendukung. Hal ini mendukung 88 penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2021). Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa ketika kondisi lingkungan kerja semakin membaik, motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien beta untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,734, yang menggambarkan adanya hubungan positif yang signifikan. Dalam penelitian oleh Ningsih et al., (2022) Ditemukan bahwa motivasi untuk bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya berdampak baik pada performa pegawai. Penelitian oleh Sembiring (2020) Menunjukkan bahwa motivasi untuk bekerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dan atmosfer kerja berperan sebagai faktor yang memengaruhi motivasi tersebut. Penelitian mengungkapkan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga berpotensi untuk meningkatkan prestasi mereka.

4.7.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berperan sebagai perantara dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja secara signifikan, dengan nilai p mencapai 0,202 dan t-statistik sebesar 0,836. Koefisien jalur sebesar 0,182 mengindikasikan adanya pengaruh positif yang kecil dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja lebih efektif jika difokuskan langsung, tanpa mengandalkan Lingkungan Kerja sebagai jalur mediasi. Perusahaan dapat langsung memperkuat pengaruh Disiplin Kerja melalui penerapan kebijakan yang mendukung produktivitas.

89 Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Ferawati (

2017) Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja individu para karyawan, suasana kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak ada bukti yang mendukung bahwa lingkungan kerja memperkuat atau melemahkan hubungan tersebutV. **104** Penelitian Noor Farid, (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap performa. **26** Menurut hasil analisis, lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara disiplin kerja dan performa. Nilai signifikansi untuk disiplin kerja tercatat 0,469, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. 4.7 **93** 7 Pengaruh Lingkungan Kerja Memediasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mediasi antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai p- value yang diperoleh adalah 0,336, sementara t-statistics mencatat angka 0,423. Koefisien jalur sebesar 0,101 mengindikasikan bahwa pengaruh ini cenderung kecil dan tidak signifikan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Nisya (2018) yang menemukan bahwa atmosfer di tempat kerja dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja, hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak secara signifikan memfasilitasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Penelitian ini menerapkan analisis jalur dan menyimpulkan bahwa, walaupun terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja, pengaruh lingkungan kerja sebagai perantara tidak signifikan. Kemudian, selaras juga dengan temuan Nauval & Agung Kuntadi, (2022) Menginvestigasi dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor

penengah. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa, meskipun motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang berarti dalam hubungan tersebut.

Penelitian ini menekankan pentingnya faktor lain seperti kepuasan kerja dalam memediasi hubungan tersebut, tetapi tidak menemukan bukti kuat bahwa lingkungan kerja berperan sebagai mediator. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil ini penelitian ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja lebih cenderung memengaruhi Kinerja secara langsung tanpa memerlukan peran mediasi Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memprioritaskan strategi untuk meningkatkan Motivasi Kerja sebagai elemen utama dalam mendukung produktivitas. BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan Berdasarkan penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap performa karyawan di PT Citra Surya Indonesia. **36** Disiplin

kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap performa, meskipun berkontribusi secara positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mendukung. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap performa, sehingga menjadi salah satu faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. **110** Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif.

Dalam studi ini, diperoleh temuan bahwa Lingkungan Kerja tidak dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja, serta antara Motivasi Kerja dan Kinerja. Motivasi Kerja lebih efektif memengaruhi Kinerja secara langsung tanpa memerlukan mediasi dari Lingkungan Kerja. Secara keseluruhan, studi ini mengindikasikan bahwa Dorongan Kerja dan Suasana Kerja adalah elemen penting yang berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Di sisi lain, Disiplin Kerja memiliki peran yang lebih besar dalam membangun Lingkungan Kerja yang mendukung, tetapi tidak secara langsung berdampak

signifikan pada Kinerja. 5.2 Saran PT. Citra Surya Indonesia disarankan untuk lebih fokus pada penguatan program Motivasi Kerja karena faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Program- program seperti pemberian insentif berbasis kinerja, penghargaan untuk pencapaian individu atau tim, serta pelatihan pengembangan karier perlu terus ditingkatkan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan pendekatan yang lebih personal dalam memberikan motivasi, seperti komunikasi yang intensif antara manajemen dan karyawan untuk memahami kebutuhan mereka. 92 Perusahaan perlu memperhatikan peningkatan kondisi tempat kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis. Peningkatan fasilitas, pengelolaan ruang kerja yang nyaman, serta penguatan hubungan interpersonal antar pegawai dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih mendukung. Lingkungan kerja yang baik akan berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Meskipun Disiplin Kerja tidak berdampak signifikan langsung terhadap Kinerja, perusahaan sebaiknya tetap menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pendekatan yang inovatif. Pengakuan atau penghargaan untuk karyawan yang disiplin dapat menjadi motivasi tambahan untuk mendorong budaya kerja yang lebih baik. Bagi penelitian berikutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin relevan dengan Kinerja, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan. Penelitian dengan metode kualitatif juga dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika hubungan antarvariabel dalam konteks kerja. Dengan demikian, hasil penelitian dapat lebih aplikatif dan relevan dalam berbagai sektor. 93 94



REPORT #24447963

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.68% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8718/10/10.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	0.91% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/2273/1/16.0101.0179_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.78% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/74875/1/Skripsi%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.77% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/32203/3/16510213.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	0.76% repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/1038/3/BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.69% eprints.ums.ac.id https://eprints.ums.ac.id/51164/3/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.61% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3848/1/18.0101.0181_COVER_BAB%20I_BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.56% journal.uir.ac.id https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/download/2790/3092	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.56% repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/1119/3/1617041059-BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf	●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
10.	0.54% repository.stieipwija.ac.id http://repository.stieipwija.ac.id/990/1/ACHMAD%20SAPRUDIN%20FULL%20DO...	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.54% journal.unespadang.ac.id https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/download/67/66	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.51% www.jurnal.syntaximperatif.co.id https://www.jurnal.syntaximperatif.co.id/index.php/syntax-imperatif/article/dow.	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.49% jurnal.stieama.ac.id https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/160/152	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.46% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/1015/1/Skripri-Lilik%20indri%20Rosiyati-083...	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.45% repository.undaris.ac.id http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1239/1/15.Jasmine%2018510074.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.44% repository.upnjatim.ac.id https://repository.upnjatim.ac.id/23155/2/20042010040-bab1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.41% slims.stiebankbpdjateng.ac.id https://slims.stiebankbpdjateng.ac.id/slims/index.php?p=fstream-pdf&fid=2108...	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.4% repository.ub.ac.id http://repository.ub.ac.id/165641/1/Heri%20Supriyanto.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.4% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/111/8/13.%20BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.4% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/53945/2/19510016.pdf	●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
21. 0.38%	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9340/1/Chairun%20Nisa%20-...	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.38%	epub.imandiri.id http://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/Neazel_Afrian_381743004.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.38%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10300/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.37%	repository.stieipwija.ac.id http://repository.stieipwija.ac.id/2088/1/Skripsi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.37%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0166/B.131.19.0166-0..	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.37%	ejournal.arimbi.or.id https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER/article/download/148/234/7..	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.36%	repository.mediapenerbitindonesia.com http://repository.mediapenerbitindonesia.com/327/1/K%20185%20-%20Metode..	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.35%	repository.stiemahardhika.ac.id http://repository.stiemahardhika.ac.id/3639/2/BAB%20I%20-%20MARA%20AND...	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.35%	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1406/1/Tesis%20Bab%201-3_Indah%20R..	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.34%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/84429-ID-pengaruh-lingkungan-ke...	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.34%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9371/4/BAB%203.pdf	●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
32.	0.34% repository.stieipwija.ac.id http://repository.stieipwija.ac.id/1224/1/SUSANTI%20KALANIA%20ROBIEK.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.34% jurnal.untan.ac.id https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/viewFile/77104/75676601229	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.33% repository.stiemahardhika.ac.id http://repository.stiemahardhika.ac.id/3044/3/17210165%20-%20JURNAL%20M...	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.31% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/287082-pengaruh-lingkungan-kerj...	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.31% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/25585/1/188600435%20...	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.31% repository.unissula.ac.id http://repository.unissula.ac.id/34928/1/Magister%20Manajemen_20402200038...	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.3% rayyanjurnal.com https://rayyanjurnal.com/index.php/aurelia/article/viewFile/2838/pdf	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.29% repository.unas.ac.id http://repository.unas.ac.id/11157/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.28% eprints.unmas.ac.id https://eprints.unmas.ac.id/4527/2/R.5392.FEB-MAN-BAB%20I%20BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.28% sejurnal.com https://sejurnal.com/pub/index.php/jikm/article/download/856/991/3130	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.28% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB%20II.pdf	●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
43.	0.27% e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4086/3155/9630	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.26% journal.unj.ac.id https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/download/25724/13071	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.26% www.detik.com https://www.detik.com/bali/berita/d-6607480/pengertian-skala-likert-metode-d...	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.26% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/27985/1/14.%20SKRIPSI%20FULL.pdf	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.24% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5641/568..	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.24% repository.stieipwija.ac.id http://repository.stieipwija.ac.id/2080/1/SKRIPSI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.22% journal.ibs.ac.id https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/384/372	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.22% eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/65184/1/PatriaAgustaPermadi_12808141030.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.22% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/143521-ID-pengaruh-kualitas-pela...	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.21% dinastirev.org https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1214/746	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.21% repository.ipwija.ac.id http://repository.ipwija.ac.id/1099/1/DEVIE%20TRIANA%20FULL%20DOC.pdf	● ●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
54.	0.21% journal.unilak.ac.id https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830/	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.21% eprints.ipdn.ac.id http://eprints.ipdn.ac.id/19036/1/REPOSITORY%20Andreas.pdf	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.2% jurnal.umsu.ac.id https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/3667/3933	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.2% ejurnal.kampusakademik.co.id https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/download/1655/1..	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.2% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/58046/6/BAB%205.pdf	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.19% www.ejournal.stiepena.ac.id https://www.ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fokusemba/article/download/44..	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.19% repository.its.ac.id https://repository.its.ac.id/55606/1/1316201014-Master_Thesis.pdf	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.19% jonedu.org https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2227/1859/	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.19% repository.ukwms.ac.id https://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/307/2/bab%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.18% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/7361/8/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.18% ejournal-nipamof.id https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/309/326/1217	●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
65. 0.18%	repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/d5696fdf-601e-448b-bcc9-...	●
INTERNET SOURCE		
66. 0.18%	repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/13240/1/165210146.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
67. 0.17%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8420/4/SKRIPSI_UMMU%20AFIFAH_21180500467%20..	●
INTERNET SOURCE		
68. 0.17%	owner.polgan.ac.id https://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/download/807/379/3713	● ●
INTERNET SOURCE		
69. 0.17%	ejournal.arimbi.or.id https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI/article/download/257/440/14..	●
INTERNET SOURCE		
70. 0.16%	repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/3636/6/13.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
71. 0.16%	eprints.ukmc.ac.id http://eprints.ukmc.ac.id/8507/18/EA-2022-1821030-Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72. 0.15%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8506/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
73. 0.15%	jurnal.untan.ac.id https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/viewFile/67746/75676598166	●
INTERNET SOURCE		
74. 0.15%	repository.itbwigalumajang.ac.id http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1149/4/Bab%202_watermark.pdf	●
INTERNET SOURCE		
75. 0.15%	epub.imandiri.id http://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/Hilman%20Fauzi%203718610..	●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
76.	0.14% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/35146/4/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.14% journal.stie-pembangunan.ac.id https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/download...	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.13% www.slideshare.net https://www.slideshare.net/slideshow/analisis-jalur-path-analysis-28722277/28...	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.13% openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/download/23924/11318..	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.13% ejournal.unis.ac.id https://ejournal.unis.ac.id/index.php/JEB/article/view/2990/1849	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.13% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1309/7/bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.13% jurnal.itscience.org https://jurnal.itscience.org/index.php/jpsk/article/download/5032/3796/22846	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.13% jurnal.desantapublisher.com https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/mantra/article/download/194/1...	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.12% www.academia.edu https://www.academia.edu/94005450/Gaya_Kepemimpinan_Otokratis_dan_Str...	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.12% jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id https://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5288/531..	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.12% dinastirev.org https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/2286/1307/9168	●



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE		
87.	0.12% www.usahid.ac.id	●
	https://www.usahid.ac.id/conference/index.php/snpk/article/download/75/62/68	
INTERNET SOURCE		
88.	0.12% repository.stkippacitan.ac.id	●
	https://repository.stkippacitan.ac.id/id/eprint/1565/2/SUCY%20RAHAYUNING%2..	
INTERNET SOURCE		
89.	0.12% repositori.unsil.ac.id	●
	http://repositori.unsil.ac.id/5404/6/12.%20BAB%20II.pdf	
INTERNET SOURCE		
90.	0.12% www.jonedu.org	●
	https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/2579/2180	
INTERNET SOURCE		
91.	0.11% media.neliti.com	●
	https://media.neliti.com/media/publications/271124-pengaruh-lingkungan-kerj...	
INTERNET SOURCE		
92.	0.11% jurnal.stiepontianak.ac.id	●
	https://jurnal.stiepontianak.ac.id/index.php/jes/article/download/84/78	
INTERNET SOURCE		
93.	0.11% dinastirev.org	●
	https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1650	
INTERNET SOURCE		
94.	0.11% repository.umpalopo.ac.id	●
	http://repository.umpalopo.ac.id/4600/2/Jurnal%20Publish.pdf	
INTERNET SOURCE		
95.	0.1% prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id	● ●
	https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...	
INTERNET SOURCE		
96.	0.1% rama.uniku.ac.id	●
	https://rama.uniku.ac.id/id/eprint/1791/2/BAB%20I.pdf	
INTERNET SOURCE		
97.	0.1% journal.uinsgd.ac.id	●
	https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding/article/download/25258/8887	



REPORT #24447963

INTERNET SOURCE

98. 0.1% e-journal.upr.ac.id

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso/article/download/2366/2108>



INTERNET SOURCE

99. 0.1% ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/download/54935/46530/1..>



100.

INTERNET SOURCE

0.09% www.academia.edu

https://www.academia.edu/116821113/Pengaruh_Work_Life_Balance_Terhadap..



101.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.umy.ac.id

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25965/8.%20BAB%20..>



102.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.unim.ac.id

<http://repository.unim.ac.id/4692/4/BAB%20III.pdf>



103.

INTERNET SOURCE

0.09% scholar.unand.ac.id

<http://scholar.unand.ac.id/70286/2/bab%201.pdf>



104.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.stimykpn.ac.id

http://repository.stimykpn.ac.id/572/3/S1_111801204_BAB2.pdf



105.

INTERNET SOURCE

0.09% ejournal.penerbitjurnal.com

<https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/socialscience/article/download/5..>



106.

INTERNET SOURCE

0.08% eprints.ums.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.08% repo.darmajaya.ac.id



<http://repo.darmajaya.ac.id/15898/10/BAB%20III.pdf>

109.

INTERNET SOURCE

0.07% www.researchgate.net



0.08% repository.upnjatim.ac.id
https://www.researchgate.net/publication/346973088_Sumbangan_Guru_Pend...



<https://repository.upnjatim.ac.id/33718/4/BAB%203.pdf>

110.

INTERNET SOURCE

0.07% repositori.unsil.ac.id



<http://repositori.unsil.ac.id/12603/8/8.%20BAB%20II.pdf>

111.

INTERNET SOURCE

0.07% www.repository.stiegici.ac.id



<https://www.repository.stiegici.ac.id/document/download/194286a9-3120-4826...>

112.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.stiedewantara.ac.id



<http://repository.stiedewantara.ac.id/3657/5/Bab%202.pdf>

113.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.fe.unj.ac.id



<http://repository.fe.unj.ac.id/12135/5/BAB%20III%20Metode%20Penelitian.pdf>

114.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.stei.ac.id



<http://repository.stei.ac.id/6061/4/BAB%203.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.07% accounting.binus.ac.id



<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-r-square-koefisien-determ...>

116.

INTERNET SOURCE

0.07% eprints.unpak.ac.id



<https://eprints.unpak.ac.id/6747/1/Skripsi%20Shania%20Rizki%20Meidina.revis...>

117.

INTERNET SOURCE

0.07% ejournal.45mataram.ac.id

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada/article/download/589/509...>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24447963

118.

INTERNET SOURCE

120.
0.08% repository.stei.ac.id

INTERNET SOURCE
<http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>

0.06% jurnalisticqomah.org

<https://jurnalisticqomah.org/index.php/jemb/article/view/897/770>



119.

INTERNET SOURCE

121.
0.08% jurnal.syntaxliterate.co.id

INTERNET SOURCE
<http://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/download/478..>

0.06% www.kantorkita.co.id

<https://www.kantorkita.co.id/blog/tingkat-absensi-karyawan-mempengaruhi-pr...>



122.

INTERNET SOURCE

0.06% openjournal.unpam.ac.id

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/14520/8199>



123.

INTERNET SOURCE

0.05% www.academia.edu

https://www.academia.edu/9836777/ANALISIS_ALIRAN_INFORMASI_KEGIATAN_...



124.

INTERNET SOURCE

0.05% repositori.uma.ac.id

https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1884/5/128320008_file5.pdf



125.

INTERNET SOURCE

0.05% jurnal.idaqu.ac.id

<https://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/download/231/202/1013>



126.

INTERNET SOURCE

0.05% jurnalistik.fikom.unpad.ac.id

<https://jurnalistik.fikom.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2022/05/PEDOMAN-P...>



127.

INTERNET SOURCE

0.05% journal.mandiracendikia.com

<https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/download/829/647/..>



128.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.uin-suska.ac.id



PLAGIARISM
CHECK.ORG



<http://repository.uin-suska.ac.id/74838/2/GABUNGAN%20SKRIPSI%20KECUALI%..>

REPORT #24447963

129.

INTERNET SOURCE

131.
0.03% journals.stie-yai.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JUMPA/article/download/284/224/>

0.04% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2015/F.131.15.0178/F.131.15.0178-0...>

130.

INTERNET SOURCE

132.
0.04% repositori.uin-alauddin.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/1/KASMAWATI.pdf>

0.03% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8842/9/BAB%20II.pdf>

133.

INTERNET SOURCE

0.03% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7538/11/BAB%20IV.pdf>

134.

INTERNET SOURCE

0.02% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4253/4/4.%20Daftar%20Isi.pdf>

135.

INTERNET SOURCE

0.02% journal.stieamkop.ac.id

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/6549/4406>

136.

INTERNET SOURCE

0.01% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8796/10/BAB%20III.pdf>

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. 0.01% eprints.iain-surakarta.ac.id

<https://eprints.iain-surakarta.ac.id/1015/1/Skripri-Lilik%20indri%20Rosiyati-083...>