

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS DENGAN IMPLIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT Haier Electrical Appliances Indonesia)**

Novia Hikmah Awaliah^{1*}, Rahmat Hidayat²
Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
[novia.hikmah01@gmail.com^{1*}](mailto:novia.hikmah01@gmail.com), [rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id²](mailto:rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id)

Manuskrip: Januari -2023; Ditinjau: Januari -2022; Diterima: Februari-2023; Online: April -2023;
Diterbitkan: April-2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas yang akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliances Indonesia. Populasi sebanyak 130 orang, dan rumus slovin digunakan untuk memilih 95 responden untuk jumlah sampel. Program Lisrel 8.8 digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan analisis model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian disapat produktivitas dipengaruhi secara positif dalam cara yang signifikan dengan disiplin dalam bekerja. Kinerja karyawan berpengaruh d positif dan signifikan oleh lingkungan, disiplin kerja, dan produktivitas. Untuk variabel produktivitas berperan sebagai mediator antara kinerja karyawan dengan faktor lingkungan. Variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh variabel produktivitas.

Kata Kunci: Lingkungan, Disiplin Kerja, Produktivitas, Kinerja Karyarwan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the work environment and work discipline affect productivity which will impact on the performance of employees of PT. Haier Electrical Appliances Indonesia. The population is 130 people, and the slovin formula is used to select 95 respondents for the sample size. The Lisrel 8.8 program was used in this study to perform a structural equation model (SEM) analysis. The results of the study found that productivity was positively influenced in a significant way by discipline at work. Employee performance has a positive and significant effect on the environment, work discipline, and productivity. The productivity variable acts as a mediator between employee performance and environmental factors. Work discipline and employee performance variables are not mediated by productivity variables.

Keywords: Environment, Work Discipline, Productivity, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis atau organisasi apa pun. Karena tidak mungkin menjalankan organisasi tanpa sumber daya manusia, seperti yang kita ketahui. Faktor produksi lainnya, seperti modal, bahan baku, peralatan, dan lainnya, dipindahkan dan dikelola oleh manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dari perkembangan perusahaan yang membantunya bertahan dalam bisnis..(Ii, n.d.)

Sumber daya manusia atau SDM merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tidak dapat dipisahkan dari suatu institusi atau bisnis. SDM juga berperan penting dalam pertumbuhan suatu bisnis. Sumber daya manusia, atau SDM, pada dasarnya terdiri dari orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi untuk bergerak, berpikir, dan merencanakan untuk mencapai tujuannya.. (Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.Robbins, 2019)

Pada tahun 2012 Haier Group bekerja sama dengan PT Sanyo Indonesia untuk mendirikan perusahaan baru di Indonesia dan diberi nama PT Haier Electrical Appliances Indonesia (HEI). PT Haier Electrical Appliances Indonesia didirikan di salah satu kawasan industri di Cikarang. PT Haier Electrical Appliances Indonesia adalah salah satu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang berasal dari China yang fokus bisnisnya adalah pada produksi dan distribusi produk-produk elektronik. Perusahaan ini masih memerlukan adaptasi dari berbagai aspek, salah satunya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Karyawan PT. Haier Electrical Appliances Indonesia memerlukan hak-hak mereka untuk keberlangsungan kerja mereka. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang berdampak pada kinerja karyawan.

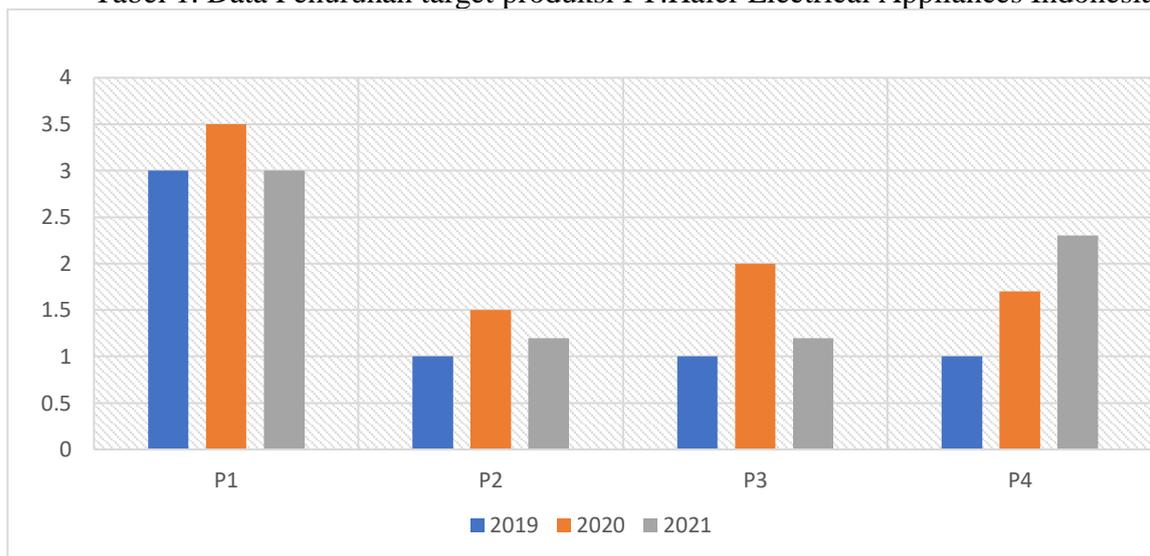
Menurut Sudaryono (2014), kinerja adalah kumpulan kegiatan yang menunjukkan seberapa baik yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam hal keberhasilan maupun kegagalan.. (Lestari & Afifah, 2021)

Kinerja berkaitan dengan perilaku misi atau tujuan organisasi, produk atau jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Kinerja karyawan akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kinerja tinggi dan kinerja profesional dalam menjalankan suatu pekerjaan dapat membantu organisasi meningkatkan tingkat keberhasilannya dan secara otomatis membawa dampak yang positif terhadap tujuan organisasi. Arti dari pandangan ini adalah bahwa kinerja adalah perhatian terhadap perilaku misi atau tujuan organisasi, atau produk yang dihasilkan oleh perilaku tersebut atau service attention. (Hidayat et al., 2022)

Masalah muncul sebagai akibat dari kinerja karyawan yang lebih rendah, yang menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti motivasi, kompensasi, mental, keadaan fisik pegawai, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan saran pendukung.

Berdasarkan data diagram kinerja karyawan PT. Haier Electrical Appliance Indonesia menunjukkan bahwa tidak tercapainya target produksi pertahun di setiap divisi. Menurut data dibawah, terlihat bahwa pada 2 tahun terakhir terdapat penurunan target produksi dari yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya target dapat mengukur kinerja suatu karyawan. Tidak tercapainya target disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tempat kerja yang canggung dan tidak adanya pertimbangan mengenai tingkat disiplin.

Tabel 1. Data Penurunan target produksi PT.Haier Electrical Appliances Indonesia



Sumber: PT. Haier Electrical Appliances Indonesia 2019

Hartatik (2014) menegaskan bahwa setiap bisnis berusaha untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dalam rangka mendorong keberhasilan karyawan. Sebagai metrik untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis, produktivitas kerja karyawan sangat penting karena karyawan perusahaan lebih produktif dalam pekerjaannya. Manajemen, teknologi, dan disiplin karyawan semuanya berdampak pada produktivitas.. (Kerja, 2018)

Tingkat kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, seperti memiliki tempat kerja yang tenang, fasilitas perusahaan yang baik, mendengarkan pendapat orang lain, dan pemimpin yang tidak diktator tetapi demokratis dan memahami apa yang dibutuhkan karyawan..(Rahmawati, 2013)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas terkait pekerjaan. Moral karyawan dapat dipengaruhi dengan berfokus pada lingkungan kerja yang positif atau menciptakan kondisi kerja yang menginspirasi karyawan untuk bekerja. (Suratman Hadi, 2019)

Faktor-faktor yang berkaitan dengan tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Kesadaran karyawan dan pimpinan akan perlunya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif adalah awal dari proses ini. Perusahaan sering menghadapi masalah penurunan produktivitas karyawan akibat lingkungan kerja yang tidak bersahabat.. (Panjaitan, Maludin, 2017)

Menurut Hasibuan (2013:193) Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling krusial adalah disiplin karena semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan, semakin baik disiplin kerjanya. Disiplin sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya karena akan mempersulit organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal tanpa disiplin kerja karyawan yang efektif.. (Syafriana, 2017)

Suyanto (2018) menyatakan bahwa temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin telah mempengaruhi beberapa kinerja. Tingkat pengaruh yang diberikan oleh disiplin adalah substansial dan umumnya menguntungkan, menunjukkan tingkat disiplin yang substansial sehingga karyawan akan bekerja dengan baik ketika mereka disiplin.. (Hidayat, 2021).

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Prawirosentono mengatakan (1992, p.2) dalam (Ferawati, 2017), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Simanjuntak menyebutkan dalam Widodo dalam (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, meliputi hal-hal seperti etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik..
- b. fasilitas pendukung, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta kesejahteraan karyawan.
- c. Supra Sarana, khususnya kebijakan pemerintah dan pengelolaan hubungan industrial.

2. Produktivitas

Produktivitas adalah prestasi karyawan dalam meningkatkan produksi. Agar produktivitas kerja karyawan menguntungkan bagi perusahaan, maka harus menghasilkan output berkualitas tinggi dalam jumlah besar sesuai dengan standar perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan..(Khoirul Ulum et al., 2018)

(Arifudin. O. & Rusmana. F., 2020) mengatakan bahwa setiap organisasi menghadapi berbagai kesulitan internal yang sama pentingnya dengan kesulitan eksternal. Alhasil, bisnis yang sukses dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus mampu mengakomodir faktor-faktor yang dapat mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja..(Tanjung & Arifudin, 2020)

Utami (2015) mengatakan bahwa usia, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, upah, dan curahan tenaga kerja semuanya berdampak pada produktivitas tenaga kerja. Tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin hanyalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja..(Studi et al., 2017).

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanthi,2009) dalam (Darmayanti, 2017) Lingkungan kerja yaitu tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Karyawan dapat bekerja dengan maksimal apabila berada dalam lingkungan kerja yang nyaman yang memberikan rasa aman. Perasaan karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (Sedarmayanthi, 2009).

“Menurut Sedarmayati,2011 dalam (Adha et al., 2019) Indikator-indikator lingkungan kerja, seperti : “

- a. Pengaturan cahaya. Tingkat cahaya yang bisa membantu karyawan agar pekerjaan berjalan lancar.
- b. Keamanan kerja. Karyawan mungkin merasa lebih nyaman di tempat kerja jika tempat kerja memiliki tingkat keamanan yang tinggi..
- c. Situasi Kerja. Penataan ruang kerja untuk memudahkan karyawan bersosialisasi dengan pekerja lain.
- d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja yang positif dapat diciptakan oleh karyawan dan manajer yang memiliki interaksi positif.
- e. Pemilihan warna. karyawan akan lebih cenderung merasa nyaman di tempat kerja jika warna yang tepat digunakan..

4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah tindakan yang diambil oleh manajemen untuk membantu anggota organisasi memenuhi berbagai kewajiban. Dalam praktiknya, disiplin lebih menekankan pada kesadaran individu akan perlunya mematuhi peraturan organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Namun berbeda dengan penelitian Raharjo (2012:7) yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Dalam hal ini, disiplin penting bagi perusahaan karena sebagian besar karyawan akan mengikutinya dan diharapkan pekerjaan akan berjalan dengan baik. dilakukan dengan baik. (Pangarso & Susanti, 2016)

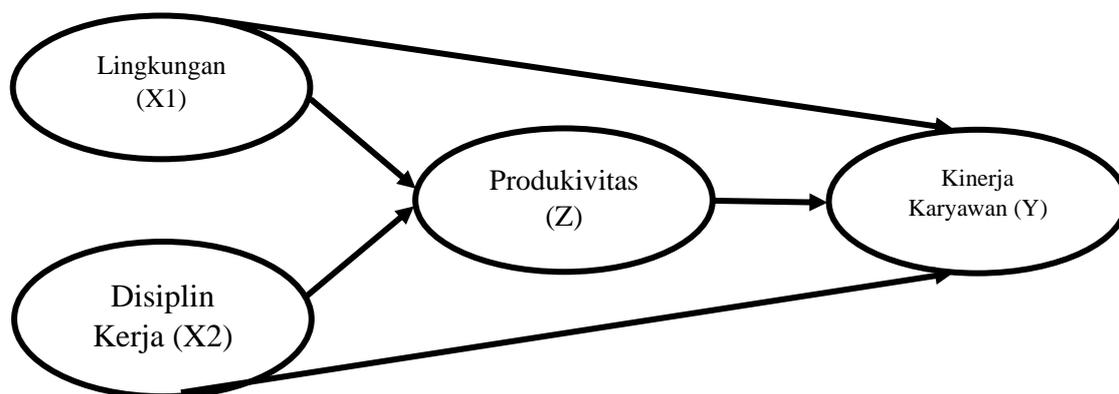
Menurut (Veithzal, 2004) dalam (Nur et al., 2016), ada empat perspektif disiplin kerja, diantaranya :

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline) : mencoba untuk menolak para pelanggar.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline) : mencoba mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective) : bermaksud untuk melindungi hak-hak dasar individu selama proses disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) : hanya berfokus pada penggunaan disiplin ketika efek positifnya lebih besar daripada efek negatifnya..

Menurut Sutrisno, (2019) dalam (Lestari & Afifah, 2021) indikator disiplin kerja diantaranya :

1. Aturan mengenai waktu
2. Peraturan cara berpakaian dan berperilaku di tempat kerja
3. Cara melakukan pekerjaan dan cara berinteraksi dengan unit kerja lain.
4. Aturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan karyawan saat bekerja untuk perusahaan.

Berdasarkan tinjauan teoritis di atas, disiplin kerja dan lingkungan baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi produktivitas. Hal ini pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Bagan alir di bawah ini memberikan gambaran tentang kerangka kerja sebelumnya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

III. METODE PENELITIAN

1. Variable Penelitian

“Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Lingkungan (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) sebagai variabel independent, variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent, dan variabel Produktivitas (Z) sebagai variabel intervening.

2. Populasi dan Sampel

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Haier Electrical Appliances Indonesia dengan jumlah 130. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji teori, mendeskripsikan statistik, dan menunjukkan adanya hubungan antar variabel yang diteliti, dengan pengambilan sampel menggunakan mode SEM dan diolah menggunakan aplikasi Lisler versi 8.8, dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 95 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pengukuran sampel menurut pendapat slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n : jumlah sampel N : jumlah populasi e : tingkat kesalahan (5%)

Berdasarkan data lapangan jumlah karyawan di PT. Haier Electrical Appliances Indonesia sebanyak 130 karyawan . Dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, peneliti mengambil sampel karyawan untuk dapat menjadi responden penelitian sebanyak 95 karyawan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

- a. Kuesioner, mendapatkan data secara langsung dengan menyebarkan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada setiap responden yang masuk dalam kriteria yang sudah ditetapkan.
- b. Wawancara, yakni penulis melakukan wawancara terhadap karyawan sesuai kriteria yaitu lama bekerja >1 tahun . Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti menggunakan skala likert (poin 1-5) untuk mengukur fenomena social dengan cara melihat persepsi pada karyawan PT. Haier Electrical Appliances Indonesia. Tiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diubah menjadi instrument – instrument pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Metode Struktural

Dengan menggunakan aplikasi Lisrel 8.8, teknik Structural Equation Modeling (SEM) multivariat, penelitian ini menguji hipotesis secara statistik. Oleh karena itu, kriteria goodness of fit harus digunakan untuk menilai kesesuaian model dalam penelitian ini. Menurut Sudirman et al., (2020) dalam Santoso (2018) menyatakan bahwa Untuk menentukan kecocokan, sejumlah faktor harus diperhitungkan, antara lain: Model dianggap baik jika nilai RMSEA mendekati 1, dan nilai GFI dan AGFI juga harus mendekati 1 untuk menunjukkan model yang fit.

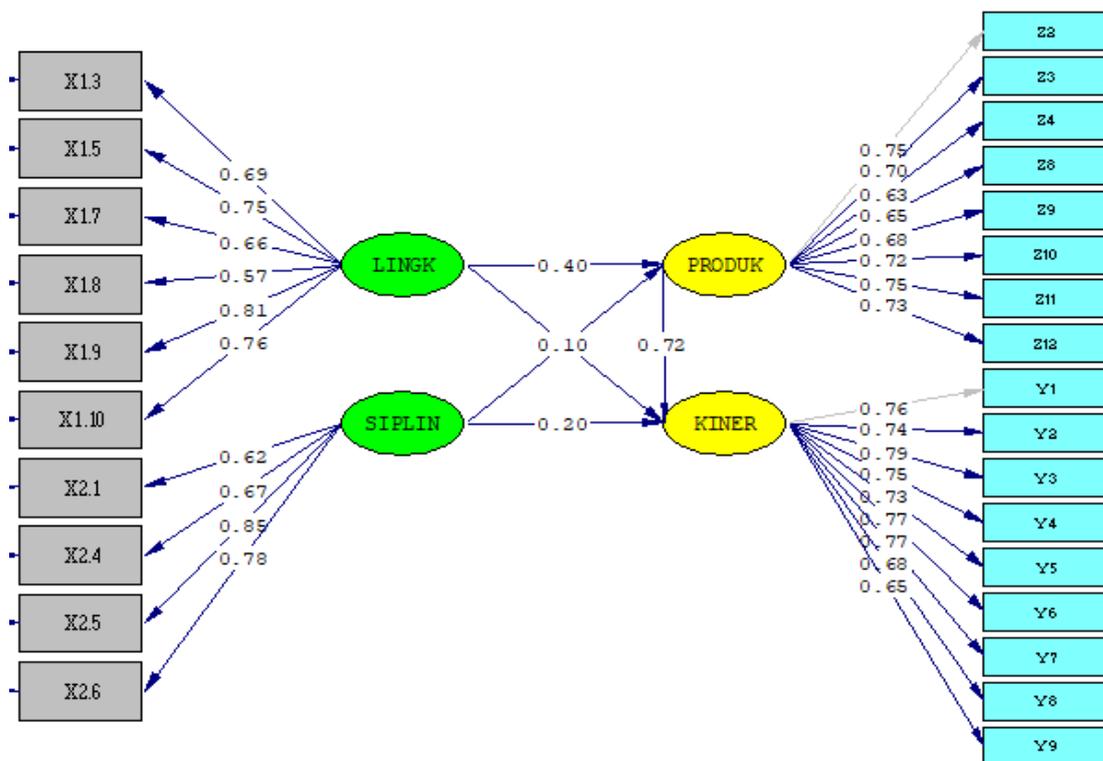
Tabel 2. Model Pengukuran

Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Semua Variabel				
Variabel	Goodness of Fit	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Lingkungan	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,090	Margin Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,96	Good Fit
	NFI	>0,90	0,95	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,81	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,91	Good Fit
	IFI	>0,90	0,98	Good Fit
	CFI	>0,90	0,98	Good Fit

Disiplin Kerja	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,082	Margin Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,96	Good Fit
	NFI	>0,90	0,94	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,86	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,91	Good Fit
	IFI	>0,90	0,97	Good Fit
CFI	>0,90	0,97	Good Fit	
Produktivitas	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,91	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,050	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,97	Good Fit
	NFI	>0,90	0,94	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,85	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,92	Good Fit
	IFI	>0,90	0,98	Good Fit
CFI	>0,90	0,98	Good Fit	
Kinerja Karyawan	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,043	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,99	Good Fit
	NFI	>0,90	0,97	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,87	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,96	Good Fit
	IFI	>0,90	0,99	Good Fit
CFI	>0,90	0,99	Good Fit	

2. Uji Validitas

Akurasi dan tolok ukur suatu perusahaan ditentukan melalui uji ini. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui validitas suatu kuesioner dan apa yang ingin diukur. Tujuan dari uji validitas kuesioner adalah untuk mengetahui validitas pertanyaan yang diajukan kepada subjek penelitian.. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Untuk metode pengujian validitas digunakan aplikasi Lisrel 8.8. Kriteria untuk melakukan uji validitas keputusan berdasarkan nilai *factor loading*. Butir pernyataan secara umum dianggap valid jika nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50.



Sumber : Pengolahan data 2022

Gambar 2. Full Model

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Temuan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap konstruk memiliki *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga temuan uji validitas dapat dikatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Pada intinya uji reliabilitas menguji kemampuan indikator dalam mengukur konsep teoritis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,70.

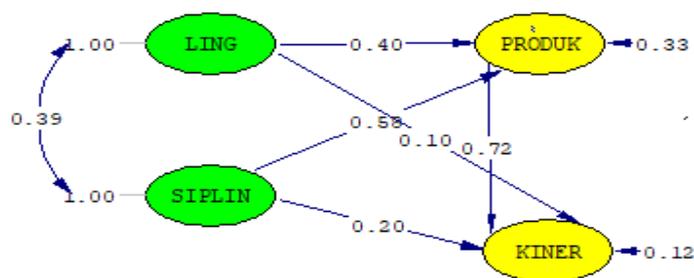
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel			
Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kesimpulan
Lingkungan	0.85	0.34	Reliabel
Disiplin Kerja	0.82	0.32	Reliabel
Produktivitas	0.89	0.36	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.92	0.51	Reliabel

Sumber : Pengolahan data 2022

4. Uji Hipotesis

Setalah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Structural Model Estimates Standardized Solution

5. Structural Equations

Tabel 4. Structural Equations

Structural Equations

PRODUK = 0.40*LINGK + 0.58*SIPLIN, Errorvar.= 0.33 , R ² = 0.67				
(0.097)	(0.11)	(0.096)		
4.10	5.38	3.44		
KINER = 0.72*PRODUK + 0.097*LINGK + 0.20*SIPLIN, Errorvar.= 0.12 , R ² = 0.88				
(0.15)	(0.079)	(0.10)	(0.045)	
4.85	1.22	1.93	2.59	

Sumber : Pengolahan data 2022

Signifikansi variabel independen relatif terhadap masing-masing variabel dependen dapat ditunjukkan dengan menggunakan uji statistik T. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi adalah 5%. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. variabel, dan sebaliknya.. (Rohimah, 2018 dalam Sarwono 2007:167).

Hipotesis pertama : Uji t-hitung untuk variabel lingkungan (X1) adalah 4,10. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Produktivitas (Z) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan (X1) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,10 > 1,9). Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima.

Hipotesis kedua : Nilai t-hitung tes variabel disiplin kerja (X2) sebesar 5,38. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas (Z) karena t hitung lebih besar dari t-tabel (5,38 > 1,9). Hasilnya, hipotesis 2 dapat diterima.

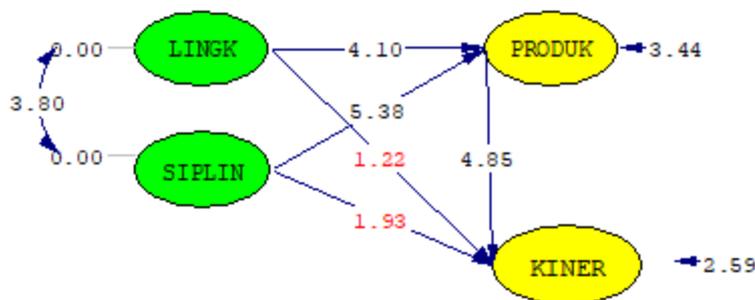
Hipotesis ketiga : Nilai t-hitung untuk pengujian variabel lingkungan (X1) adalah 1,22. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja (X1) karena t-hitung lebih kecil dari t -tabel (1.22 1.9). Akibatnya, Hipotesis 3 tidak dapat diterima.

Hipotesis Keempat : Dari uji variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 1,93. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,93> 1,9). Dengan demikian, Hipotesis 4 dapat diterima.

Hipotesis Kelima : Uji t-hitung variabel produktivitas (Z) sebesar 4,85. Variabel produktivitas (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,85 > 1,9). hasilnya, hipotesis 5 dapat diterima.

Hipotesis Keenam : Diperoleh t-hitung sebesar 3,44 untuk pengujian variabel disiplin kerja (X2) dan lingkungan (X1). Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. variabel (Z) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,44 > 2,45$). Dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima.

Hipotesis Ketujuh : Diperoleh t-hitung sebesar 2,59 dari pengujian terhadap variabel Lingkungan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas (Z). Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,59 > 2,45$). Dengan demikian hipotesis 7 dapat diterima.



Gambar 4. Structural Model Estimates T-Values

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Besarnya Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan			
Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Produktivitas	Kesimpulan
Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,10)^2 \times 100 = 1\%$	$(0,40) \times 0,72 \times 100 = 28,8\%$	TL>L (<i>mediating</i>)
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,20)^2 \times 100 = 4\%$	$0,58 \times 0,72 \times 100 = 41,76\%$	TL>L (<i>mediating</i>)

Sumber : Pengolahan data 2022

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

- Lingkungan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,10)^2 \times 100 = 1\%$
- Pengaruh tidak langsung Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas yaitu $(0,40) \times 0,72 \times 100 = 28,8\%$
- “Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Lingkungan tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Produktivitas. Dengan demikian pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Produktivitas merupakan variabel *mediating*.”

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(0,20)^2 \times 100 = 4\%$
 - Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas yaitu $0,58 \times 0,72 \times 100 = 41,76\%$
- Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Produktivitas, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, variabel Produktivitas bukan merupakan variabel *mediating*.”

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil penelitian membawa kita pada kesimpulan bahwa variabel produktivitas dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan. Variabel produktivitas dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Variabel kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan. Variabel kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh produktivitas. Variabel produktivitas secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan dan disiplin kerja. Disiplin kerja, produktivitas, dan lingkungan semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel produktivitas bertindak sebagai mediator antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, seperti hanya menggunakan dua variabel independen untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di PT.Haier Electrical Appliances Indonesia, sehingga kedua variabel independen ini masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel mediator yaitu produktivitas dan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan.

2. Saran

Saran berikut ini dapat diberikan mengingat keterbatasan penelitian ini: penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, Disiplin Kerja dan Lingkungan. Disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti penghargaan, kompensasi, dan motivasi. untuk menentukan dampaknya terhadap kinerja karyawan dan variabel produktivitas.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 63-72. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.5>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54-72. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418>

- Ii, B. A. B. (n.d.). *Bab ii kajian teori*. 11–43. Kerja, P. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa*.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)*. 1(1), 204–214.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Rahmawati, D. (2013). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP BERLIAN TULUNGAGUNG*. 1(1), 1–16.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. Jurnal Ekobis Dewantara, Vol.1(No.10)*, pp 1-12, Studi, P., Sekolah, M., Ilmu, T., Muhammadiyah, E., Pendidikan, T., Kerja, P., Kelamin, J., Kerja, T., & Pendahuluan, A. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS*. 2(2).
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Suratman Hadi. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tanjung, R., & Arifudin, O. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang*. 10(1), 71–80. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297–308.