



EFEK MEDIASI DISIPLIN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERKEBUNAN KELAPA SAWIT KALIMANTAN TENGAH

Ardian Nur Romadhan^{1*}, Rina Eka Widjayanti²

Program Studi Manajemen, Universitas Siber Muhammadiyah, Yogyakarta, Indonesia
Corresponding author: ardian20210500024@sibermu.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to examine the mediating effect of work discipline on the influence of the work environment on employee performance.*

Methods. *This research uses a survey research method with a quantitative approach and as data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) with analysis of moment structure (AMOS). The sample consisted of 286 checkroll up keep employees who worked in three oil palm plantation companies in Central Kalimantan. Data was collected through questionnaires.*

Findings. *The results of data analysis support the mediating effect of work discipline on the influence of the work environment on employee performance. In addition, the results provide evidence indicating that the mediation effect that occurs through the mediator variable work discipline is partial mediation.*

Implication. *The worse the work environment and work discipline, the worse the performance shown by employees will be. Vice versa, the better the work environment and work discipline, the better the performance shown by employees. Theoretically, the findings of this research confirm previous theories regarding employee performance and confirm the results of previous research regarding the role of work discipline as a mediator variable.*

Keywords. *Employees; Organizations; Behavior; Performance; Mediator Effect.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek mediator dari disiplin kerja pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode. Penelitian ini, menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dan sebagai analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *analysis of moment structure (AMOS)*. Sampel terdiri dari 286 karyawan *checkroll up keep* yang bekerja di tiga perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah. Data dikumpulkan melalui kuesioner.

Hasil. Hasil analisis data mendukung efek mediator disiplin kerja pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasilnya memberikan bukti yang menunjukkan bahwa efek mediasi yang terjadi melalui variabel mediator disiplin kerja merupakan mediasi parsial.

Implikasi. Semakin buruk lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka akan ikut menyebabkan buruknya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka akan semakin membaik kinerja

yang ditunjukkan karyawan. Secara teoritis, hasil temuan penelitian ini menegaskan teori-teori sebelumnya mengenai kinerja karyawan dan menegaskan temuan penelitian sebelumnya mengenai peran disiplin kerja sebagai variabel mediator.

Kata Kunci. Karyawan; Organisasi; Perilaku; Kinerja; Efek Mediator.

1. Pendahuluan

Personil merupakan komponen terpenting dalam tata kelola manajemen sumber daya manusia di organisasi, karena karyawan dengan perilaku kerja dan memiliki skill/kompetensi yang sesuai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, diharapkan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Perilaku kerja dalam organisasi yang diwujudkan dalam bentuk kinerja menjadi perhatian para pengusaha di organisasi. Menurut (Muis dkk., 2018; Suparman, 2020) perilaku kerja yang berorientasi pada kinerja merupakan salah satu elemen kunci yang dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut (Febriani & Prayekti, 2021), kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendorong kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan etos kerja karyawan.

Karyawan yang dikelola dengan baik akan dapat mengoptimalkan kinerja, sehingga tercapai tujuan organisasi (Adiyasa & Windayanti, 2019). Kinerja merupakan dasar dari suatu kehendak yang dibuat atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan, dimana merupakan penerapan dari target atau hasil kerja yang dicapai (Azhari & Wijaya, 2021). Kinerja organisasi yang tinggi ditentukan dari kinerja karyawan, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Adiyasa & Windayanti, 2019; Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang penting pada suatu perusahaan sebagai entitas untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu menggambarkan kinerja karyawan (Putri dkk., 2023)

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan mengembangkan potensinya secara efektif dan efisien. Optimalisasi dan peningkatan kinerja, dari sudut pandang karyawan dan organisasi, menjadi pusat perhatian dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian kekonsistenan dan peningkatan kinerja yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kinerja organisasi (Azhari & Wijaya, 2021; Prasetyo & Marlina, 2019). Kinerja dianggap sebagai hasil kualitatif maupun kuantitatif dan keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Pentingnya penelitian tentang kinerja, terutama pada topik kinerja karyawan, telah dikaji dalam penelitian-penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanti dkk., 2021; Azhari & Wijaya, 2021) yang menguji lingkungan kerja dan disiplin kerja atas pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suprapti dkk., (2020) mengungkapkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan merupakan peranan penting bagi proses kegiatan dalam bekerja, lebih lanjut lingkungan kerja merupakan faktor penting, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif karyawan akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Selain itu (Suprapti dkk., 2020), juga berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dari individu termasuk karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, lebih lanjut disiplin kerja juga merupakan tindakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti aturan-aturan yang harus ditaati oleh setiap karyawan. Berbagai hasil penelitian *direct effect* atas pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dikaji oleh penelitian terdahulu, namun masih terdapat peluang kesenjangan atas pengujian pengaruh *indirect effect* menggunakan variabel disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek mediator dari disiplin kerja pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan rujukan untuk penelitian yang akan datang.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Penggunaan kata kinerja terkadang juga identik dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya (Sinambela, 2019). Kinerja karyawan berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan dan dapat diartikan sebagai pencapaian individu dari karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan instruksi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ujung dkk., (2021) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Senada dengan hal tersebut (Hilmawan, 2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugas yang berkaitan dengan ukuran nilai atau standar perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Landasan teori utama dalam mendeskripsikan domain kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah menggunakan "Teori Perspektif Psikologis". Teori ini berasal dari psikologi, objek material psikologi dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sama, yaitu terpusat pada manusia, dimana objek tersebut memiliki komponen atribut berupa sikap, opini, perilaku, kognisi afektif dan konotasi. Penggunaan teori tersebut, alasannya adalah karena teori tersebut sudah mewakili teori-teori yang dikemukakan oleh tokoh lain yang bersifat multidimensional tentang kinerja dan dapat menjadi pijakan dalam mengungkap keterkaitan antara variabel indikator dengan variabel laten pada penelitian ini.

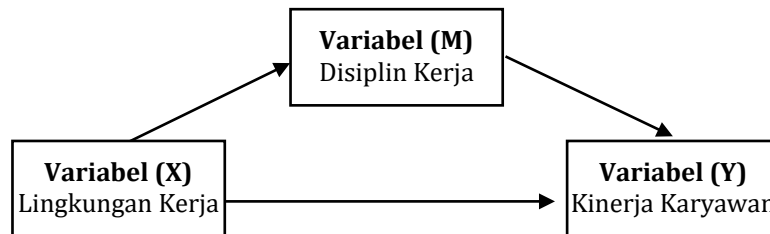
Tingkat kinerja karyawan yang tinggi telah dikaitkan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sangat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya di organisasi (Lestari & Dwianto, 2023). Pada penelitian (Azhari & Wijaya, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan konstruk yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, pada penelitian (Irwan & Irfan, 2021) terungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan pada penelitian (Rochman dkk., 2021) terungkap bahwa disiplin kerja secara positif memprediksi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut hal serupa juga ditunjukkan oleh (Nurjaya dkk., 2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan penelitian empiris tersebut dapat diartikan bahwa ketika karyawan memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap organisasi, maka tingkat kinerja karyawan di organisasi positif atau baik.

Pada penelitian terdahulu dari hasil *literature review* ditemukan pengaruh tidak langsung melalui faktor disiplin kerja atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini seperti temuan pada penelitian (Azhari & Wijaya, 2021) hasilnya mengungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Begitu pula hasil penelitian (Supriyanto & Ekowati, 2020) ditemukan bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Prayekti, 2021) hasilnya disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Senada dengan hal tersebut pada hasil penelitian (Candana dkk., 2020) dimana menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi tidak memiliki pengaruh atas konstruk disiplin kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian tersebut hasilnya dapat diketahui bahwa disiplin kerja dapat sebagai mediator atas pengaruh atas kinerja karyawan. Meski demikian juga terdapat kesenjangan penelitian di antara penelitian terdahulu dari hasil penelitian yang berbeda. Selanjutnya dari teori dan kebaruan penelitian yang telah dibahas dibuat model konseptual yang

menunjukkan pengaruh yang dihipotesiskan.

Adapun model konseptual kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan berdasarkan kajian teori yang ada dan kebaruan penelitian sebelumnya. Berlandaskan kajian *literature review* di atas maka diajukan model kerangka teoritis antar konstruk seperti yang digambarkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang dapat dilihat pada model kerangka pemikiran teoritis Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediator.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program AMOS. Syarat utama menggunakan SEM yakni membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model pengukuran dan model struktural dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan *justifikasi* teori. Pada penelitian ini, variabel dibagi menjadi tiga kategori, mediator, eksogen dan endogen. Variabel mediator adalah disiplin kerja, sedangkan eksogen adalah lingkungan kerja dan untuk variabel endogen adalah kinerja karyawan.

Untuk menilai ukuran *fit* model, pada penelitian ini menggunakan perbandingan antara nilai pengujian dan *cut-off-value* indikator termasuk indeks *goodness of fit* (GFI), indeks *Tucker-Lewis* (TLI), CMIN / DF (indeks kesesuaian komparatif) dan RMSEA (*root mean square error aproksimasi*) (Hu & Bentler, 1999). Sedangkan, untuk menguji hipotesis, penelitian ini dengan melihat analisis pengaruh yaitu, analisis terhadap *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Nilai Signifikan yang digunakan *P-value* < 0,05 dan *Critical Ratio* (C.R) > 1,96.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 286 responden. Responden yang dipilih sebagai sampel penelitian: (1) karyawan *checkroll up keep* (tenaga kerja rawat) laki-laki dan perempuan, (2). masa kerja minimal satu tahun, (3). status karyawan tetap non kontrak. dan (4). karyawan dapat membaca dan menulis. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dengan tiga skala dimana pernyataan yang sifatnya mendukung atau *favorable* diberikan skor dari 4 sampai dengan 1, sedangkan untuk *unfavorable* bergerak dari 1 sampai 4. Peneliti memilih skala Likert dengan pilihan 4 poin karena untuk menghindari bias/mengurangi kecenderungan responden terhadap sikap kurang asertif, jumlah pilihan yang genap membuat responden memilih sikap asertif terhadap pernyataan yang diberikan.

Dalam pengumpulan data peneliti dibantu oleh Departemen HRD di tiga perusahaan organisasi perseroan pada sektor perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah. Tingkat pengembalian kuesioner yang disebarkan yaitu sebesar 93%, dengan data yang terkumpul sebanyak 327 dan dapat diproses lebih lanjut sebanyak 286 kuesioner. Kuesioner terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama berisi identitas dan profil demografi sosial responden, seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan, status karyawan, masa kerja, dan pendidikan akhir. Sedangkan bagian kedua memusatkan pada pertanyaan terkait lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

HASIL

Model Pengukuran

Lingkungan Kerja (LIK): Variabel ini diukur dengan skala lingkungan kerja yang merupakan skala yang disusun oleh penulis berdasarkan dimensi/indikator menurut (Nitisemito, 1992) & (Sunyoto, 2012), meliputi: hubungan karyawan, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan.

Disiplin Kerja (DIK): Variabel ini diukur dengan skala disiplin kerja yang merupakan skala yang disusun oleh penulis berdasarkan dimensi/indikator menurut (Rivai, 2004), meliputi: kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Kinerja Karyawan (KIK): Variabel ini diukur dengan skala kinerja yang merupakan skala yang disusun oleh penulis berdasarkan dimensi/indikator menurut (Mitchell, 1989), meliputi: kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Uji validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan metode dua tahap. Pertama, uji validitas isi dengan model pengukuran *Content Validity Index* (CVI) yang dianalisis dengan rumus indeks validitas butir yang diusulkan oleh (Aiken, 1980, 1985). Kedua, uji validitas konstruk dengan model pengukuran *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang diidentifikasi dengan koefisien *factor loadings* (Tabel 1). Suatu indikator valid jika *standardized factor loadings* $\geq 0,50$ (Ghozali, 2011). Selanjutnya, untuk menguji reliabilitas instrumen, penelitian ini menggunakan *construct reliability* $> 0,70$ dan *variance extracted* $\geq 0,50$ (Ghozali, 2011). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan (Tabel 1).

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Konstruk	Indikator	Factor Loading	Construct Reliability	Variance Extracted
LIK	HK2	0,838	0,866	0,598
	SU1	0,756		
	FK1	0,773		
	KE2	0,777		
DIK	KK2	0,805	0,915	0,721
	PK1	0,846		
	SK1	0,840		
	TK2	0,849		
	BE2	0,790		
KIK	KL2	0,787	0,898	0,689
	KC2	0,801		
	IF1	0,799		
	KP1	0,830		
	KM1	0,773		

Sumber: diolah 2023

Keterangan: LIK, Lingkungan Kerja; HK, Hubungan Karyawan; SU, Suasana Kerja; FK, Tersedianya Fasilitas Kerja; KE, Keamanan; DIK, Disiplin Kerja; KK, Kehadiran ditempat Kerja; PK, Ketaatan pada Peraturan Kerja; SK, Ketaatan pada Standar Kerja; TK, Tingkat Kewaspadaan Tinggi; BE, Bekerja

Etis; KIK, Kinerja Karyawan, KL, Kualitas Kerja; KC, Kecepatan; IF, Inisiatif; KP, Kemampuan; KM, Komunikasi.

Pengujian Asumsi SEM

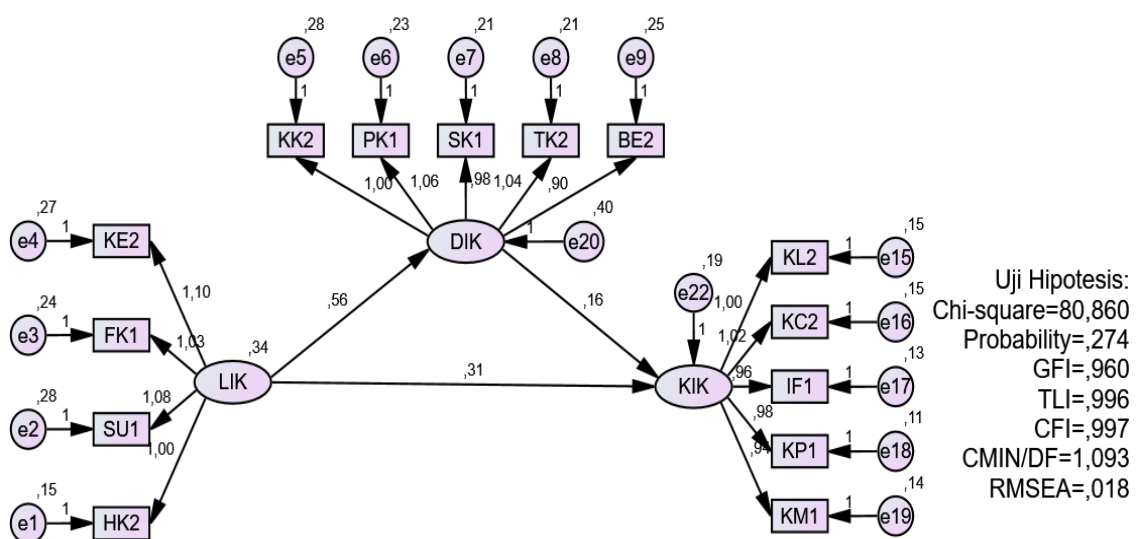
Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 286 responden. Jumlah sampel tersebut telah memenuhi syarat ukuran sampel yang sesuai untuk SEM minimum sebanyak 200 sampel (Loehlin, 1998).

Pengujian data selanjutnya dengan mengevaluasi tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini, diketahui bahwa hasil pengujian normalitas nilai C.R kurtosis untuk multivariate yaitu sebesar 0,694 dibawah 2,58; sehingga dapat dimaknai bahwa distribusi data variable observed adalah normal. Berdasarkan hasil tersebut maka pengujian data dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Deteksi *multivariate outliers* dapat dilihat dari nilai *mahalanobis distance*. Berdasarkan nilai *chi-squares* pada *Degree of Freedom* 14 yaitu jumlah indikator pada signifikansi $p < 0,001$. Nilai *mahalanobis distance* $X^2 (14; 0,001) = 36,12$. Hal ini berarti, semua kasus yang mempunyai *mahalanobis distance* yang lebih besar dari 36,12 adalah *multivariate outliers*. Pada penelitian ini, terdapat 11 data yang memiliki *mahalanobis distance* melebihi 36,12; sehingga perlu didrop/dihapus. Berdasarkan *output mahalanobis distance* setelah dilakukan drop/hapus terhadap 11 *outlier* dapat disimpulkan bahwa data observasi sudah memenuhi asumsi, sehingga penelitian ini bisa dilanjutkan.

Pengujian Overall Fit Model (Goodness of Fit Model)

Dapat dilihat pada Tabel 2. bahwa *output* kriteria sudah berada pada kondisi baik (*fit*), yang ditunjukkan dengan nilai *chi-squares* 80,860 dengan probabilitas 0,274. Demikian pula kriteria *fit* lainnya GFI, TLI, dan CFI nilainya diatas *cut-off-value* yaitu $\geq 0,90$ dan CMIN/DF maupun RMSEA nilainya sesuai dengan yang direkomendasikan. Dari hasil tersebut dimaknai bahwa *overall model* telah memenuhi syarat kriteria *cut-off-value* dan mempunyai *fit* yang baik, maka tidak perlu dilakukan modifikasi model. Model dikatakan *fit* karena model konseptual yang dibangun secara teoritis (*theoretical meaning*) pada penelitian ini didukung oleh model statistik dengan data empiris yang ada di lapangan. Hal ini dapat dimaknai bahwa aktualisasinya relevan dengan kondisi yang sebenarnya, sehingga uji kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.



Gambar 2. Model Pengujian

Tabel 2. Hasil pengujian overall fit model

Model fit statistik	Chi-square	Probability	GFI	TLI	CFI	CMIN/DF	RMSEA
Cut of value	≥ 0,05	≥ 0,05	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,95	< 2,00	≤ 0,08
Hasil analisis	80,860	0,274	0,960	0,996	0,997	1,093	0,018

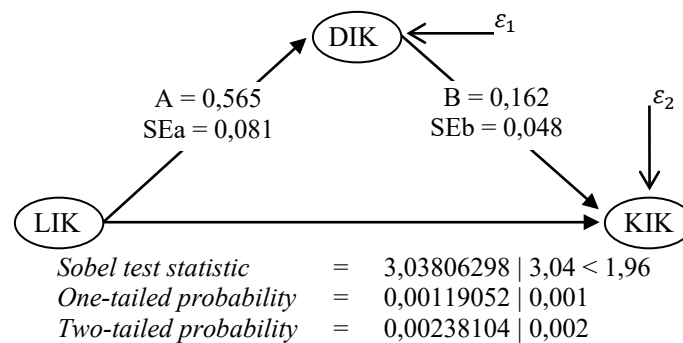
Sumber: diolah 2023

Uji Sobel Tes

Latan (2013) menjelaskan bahwa efek tidak langsung dari variabel mediator, harus dihitung dengan z-statistic yang dikembangkan oleh (Sobel, 1982), dengan persamaan sebagai berikut :

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times SE_a^2) + (a^2 \times SE_b^2)}}$$

Menggunakan bantuan Sobel Test Calculator <https://www.danielsoper.com/> untuk mengetahui Signifikansi Mediasi didapatkan hasil seperti pada Gambar 3.



Gambar 3. Pengujian Sobel Tes

Hasil perhitungan sobel diperoleh nilai *one-tailed propability* sebesar 0,001 dengan tingkat signifikansi sebesar > 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa 0,001 > 0,05 jadi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa disiplin kerja terbukti mampu sebagai mediator pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Tabel 3). Untuk mengetahui mediasi penuh atau parsial dilakukan pengujian berdasarkan prosedur (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon dkk., 2007; Preacher & Hayes, 2008). *Analysis of Moment Structures (AMOS)* tidak mengeluarkan *output* signifikan tidaknya *indirect effect*. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat signifikansi *indirect effect*, maka harus dihitung dengan Sobel standard error (z-statistic) yang dikembangkan oleh Sobel, (1982) lihat Gambar 3.

Tabel 3. Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Dirrect effect	Indirect effect	Total effect	Sobel Z
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	0,460	-	0,566	-
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,231	-	0,337	-
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,360	0,106***	0,466	3,04***

Sumber: diolah 2023

Keterangan: ** (P) < 0,05***; N = 286

Pembahasan

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai ($C.R\ 6,933 > 1,96$) dan probability (P) $0,001 (***) < 0,05$ dengan *direct effect* sebesar $0,460$. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan *checkroll up keep* yang bekerja di tiga perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah, maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pengaruh signifikan dalam penelitian ini mendukung hasil penemuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sulistyaningsih, 2021) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja. Senada dengan hal tersebut pada temuan penelitian (Rahman, 2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Disdukcapil Kota Malang.

Selanjutnya hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai ($C.R\ 3,366 > 1,96$) dan probability (P) $0,001 (***) < 0,05$ dengan *direct effect* sebesar $0,231$. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan *checkroll up keep* yang bekerja di tiga perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pengaruh signifikan dalam penelitian ini mendukung hasil penemuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rochman dkk., 2021) terungkap bahwa disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil yang sama ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya dkk., 2021) dimana menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai ($C.R\ 4,976 > 1,96$) dan probability (P) $0,001 (***) < 0,05$ dengan *direct effect* sebesar $0,360$. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan *checkroll up keep* yang bekerja di tiga perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah, maka semakin baik pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pengaruh signifikan dalam penelitian ini mendukung hasil penemuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra dkk., 2021) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut pada penelitian (Simanjuntak dkk., 2021) ditemukan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaian hasil *direct effect* pada penelitian yang dilakukan oleh penulis ditemukan bahwa lingkungan kerja juga berkorelasi lebih kuat secara *indirect effect* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, yaitu sebesar $0,460 \times 0,231 = 0,106$. Berdasarkan pengujian (*z-statistic*) menunjukkan adanya signifikan tidaknya *indirect effect* antara variabel-variabel yang diteliti, karena nilai $Z = 3,04 < 1,96$ dengan *p-value* *****, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* signifikan. Artinya bahwa, variabel disiplin kerja merupakan variabel mediator, dengan kata lain lingkungan kerja tidak serta merta berkorelasi langsung terhadap kinerja karyawan melainkan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediator. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator disiplin kerja.

Model mediator secara umum menunjukkan pengaruh antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel antara, dengan kata lain model ini menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Baron & Kenny, 1986; James & Brett, 1984; Latan, 2013). Pada Tabel 3. menyajikan hasil yang berkaitan dengan hipotesis dan dapat dilihat bahwa *total effect* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator disiplin kerja sebesar $0,466$ hasil tersebut diperoleh dari penjumlahan *direct effect* $0,360$ dengan *indirect effect* $0,106$.

Untuk mengetahui adanya *complete mediation* atau *partial mediation* dilakukan dengan melihat apakah koefisien c' (*direct effect*) signifikan secara statistik, jika variabel independen tidak lagi berpengaruh ketika variabel mediator dikontrol, maka dapat dikatakan terjadi mediasi sempurna, namun jika pengaruhnya tetap signifikan maka terjadi mediasi parsial (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon dkk., 2007; Preacher & Hayes, 2008). Setelah melihat persyaratan untuk menentukan adanya pengaruh mediasi secara statistik, maka dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa koefisien c' lingkungan kerja secara statistik signifikan dan *indirect effect* secara statistik juga ditemukan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa mediasi yang terjadi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kinerja karyawan yaitu mediasi parsial. Efek mediasi disiplin kerja atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Azhari & Wijaya, 2021) hasilnya mengungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Secara keseluruhan terbukti bahwa disiplin kerja dapat sebagai variabel mediator yang mampu melihat *indirect effect* terhadap setiap variabel yang ada dalam penelitian ini.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya melibatkan 3 (tiga) perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah dikarenakan kondisi, maka untuk penelitian yang akan datang disarankan melibatkan objek penelitian lebih dari 3 (tiga) perusahaan dan perusahaan selain yang berlokasi di Kalimantan Tengah. Penelitian yang akan datang dapat merujuk penelitian ini dengan menggunakan atau menambahkan variabel lain sebagai variabel eksogen atau variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi. Penelitian berikutnya disarankan untuk dapat meningkatkan jumlah responden penelitian dengan melibatkan karyawan *checkroll harvesting*.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan, bahwa secara empiris terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diketahui bahwa disiplin kerja terbukti mampu sebagai mediator pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pengaruh mediasi yang terjadi melalui variabel mediator disiplin kerja merupakan mediasi parsial.

Daftar Pustaka

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40, 955-959.
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. (2021). Effect Of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of PT. International Chemical Industry). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 979-1002.

- Azhari, & Wijaya, I. K. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VIII. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 88–97.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Febriani, D., & Prayekti. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilmawan, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Multi Fabrindo Gemilang Jakarta). *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(2), 123–134.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 18(2), 218–222.
- James, L. R., & Brett, J. M. (1984). Mediators, Moderators, And Tests For Mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 307–321.
- Latan, H. (2013). *Model Persamaan Struktural: Teori dan Implikasi AMOS 21.0*. Alfabeta.
- Lestari, A., & Dwianto, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kedeputusan Bidang Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Pembangunan – BAPPENAS. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 3(2), 224–235.
- Loehlin, J. C. (1998). *Latent Variable Models: An Introduction to Factor, Path, and Structural Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation Analysis. *Annu. Rev. Psychol*, 58, 593–614.
- Mitchell, T. R. (1989). *People in organisation: An introduction to organizational behaviour*. New York : McGraw Hill Book.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891.

- Putra, Hadi, & Hairudinor. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), 1–10.
- Putri, C. I. A. V. N., Meryawan, I. W., Pratama, O. S., & Sukmawati, N. M. Y. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Talent Managemen Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Jayakarta Hotel Kuta Badung Bali. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 3(2), 269–281.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52–60.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rochman, A. S., Syasindy, N. B., & Ilham, R. (2021). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Di PT ABC. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 30–41.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Edisi Pertama). Yogyakarta : PT Graha Ilmu.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia (JURNAL EKONOMI STIE PASIM SUKABUMI)*, 9(2), 21–36.
- Suprapti, S., Astuti, J., P., Sa'adah, N., Rahmawati, S., D., Astuti, R., Y., & Sudargini, Y. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153–172.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2020). Linking work environment to employee performance: The mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 14–25.
- Ujung, T. F., Ginting, A. K. B., Bayrewi, S., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 441–448.