

## **ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. PILAR INDO ABADI DI SURABAYA**

**Bino Bembi Awal<sup>1</sup>, Mei Retno Adiwati<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>  
bembibino17@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Indo Abadi Di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,432845, dan nilai T-statistic sebesar 4,560795 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05$  (5%) = 1,96, maka Signifikan (positif), Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,335382, dan nilai T-statistic sebesar 2,90990 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05$  (5%) = 1,96, maka Signifikan (positif). Simpulan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Indo Abadi Di Surabaya. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Indo Abadi Di Surabaya.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT. Pillar Indo Abadi in Surabaya. The research method used is Partial Least Square (PLS). The research results show that work discipline has a positive effect on employee performance which is acceptable, with path coefficients of 0.432845, and a T-statistic value of 4.560795 which is greater than the Z value  $\alpha = 0.05$  (5%) = 1.96, so Significant (positive), the work environment has a positive effect on employee performance which is acceptable, with path coefficients of 0.335382, and a T-statistic value of 2.90990 which is greater than the Z value  $\alpha = 0.05$  (5%) = 1.96, then it is significant (positive). In conclusion, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pillar Indo Abadi in Surabaya. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pillar Indo Abadi in Surabaya.*

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance, Work Environment

### **PENDAHULUAN**

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam

mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan.

Menurut (Sinambela, 2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya. Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2016).

**Tabel 1.**  
**Target dan Realisasi Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Tahun	Target Pekerjaan (Unit)	Realisasi Pekerjaan (Unit)	Prsentase(%)
1	2017	56	48	85,71
2	2018	58	50	86,20
3	2019	60	55	91,66
4	2020	65	59	90,76
5	2021	65	58	89,23

Pada PT. Pilar Indo Abadi terdapat jenis pekerjaan yaitu pekerjaan kontruksi, pemasangan tower, pembangunan Gardu Induk dan lain-lain. Berdasarkan tabel 1 data penyelesaian pekerjaan, dapat dilihat bahwa dari tahun 1017-2021 realisasi pekerjaan mengalami fluktuasi. Pencapaian target pada tahun 2017 hanya mencapai 85,71%, di tahun 2018 mencapai 86,20%, di tahun 2019 mencapai 91,66%, di tahun 2020 mencapai 90,76%, dan pada tahun 2021 hanya mencapai 89,23%.

**Tabel 2.**  
**Data Pengerjaan Proyek PT. Pilar Indo Abadi 2019-2021**

Data Pengerjaan Proyek Tahun 2019-2021					
Triwulan	Client	Jenis Proyek	Wilayah	Target Penyelesaian	Lama Penyelesaian
2017					
Januari	PT. PLN	Pengadaan dan	Surabaya	14 Hari	15Hari

		Pemasangan Kubikel 20 Kv			
Februari	PT. Jaya Kertas	Pembangunan Gardu Induk 150 KV	Sidoarjo	15 Hari	20 Hari
2018					
April	PT. PLN	Pengadaan dan Pemasangan Kubikel 20 Kv	Sidoarjo	14 Hari	15Hari
Februari	PT. Indoplast	Pembangunan Gardu Induk 150 KV dan Erection Tower SUTT 150 Kv	Sidoarjo	15 Hari	20 Hari
2019					
Maret	PT. Kencana Alam Putra	Pembangunan Gardu Induk 150 KV	Surabaya	16 Hari	17 Hari
2020					
April	PLDF Kangean	Perbaikan Fenerator Sommer 750 Kv	Bawean	22 Hari	29 Hari
Mei	PT. PLN	Pemasangan Control Divice Recloser 20 Kv	Sedayu	10 Hari	12 Hari
Juni	PT. Kencana Alam Putra	Retaining Wall 8 SUTT 150 Kv	Rembang	25 Hari	28 Hari
2021					
Juli	PT. Kencana Alam Putra	Erection Tower SUTT 150 Kv	Rembang	12 Hari	14 Hari
Agustus	PT. Kencana Alam Putra	Erection Tower SUTT 150 Kv	Tuban	13 Hari	16 Hari
September	PT. PLN	Pemasangan Trafo Gardu Induk	Lumajang	16 Hari	15 Hari

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa target penyelesaian proyek lama penyelesaian menurun dalam jangka waktu yang diberikan perusahaan, Keterlambatan pekerjaan konstruksi akan menyebabkan kerugian baik moril maupun material. Pihak yang terkena dampak kerugian tersebut adalah pihak yang berhubungan langsung dengan proyek yaitu kontraktor. Kontraktor akan mengalami kerugian waktu dan biaya, karena keuntungan yang diharapkan oleh kontraktor berkurang, dan tidak mencapai target yang diharapkan bahkan tidak mendapat keuntungan sama sekali. Selain itu, adanya keterlambatan berakibat kehilangan peluang pekerjaan proyek lain. Bagi owner,

keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek akan menyebabkan kerugian terhadap waktu operasi hasil proyek, sehingga penggunaan hasil pembangunan proyek menjadi mundur atau terlambat.

**Table 3.**  
**Data Absensi Karyawan Selama Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Cuti	Jumlah	Rata2
2017	90 Orang	8,64%	10,11%	10,21%	5,41%	34,37%	8,59
2018	85 Orang	7,32%	11,24%	9,42%	6,19%	34,17%	8,54
2019	85 Orang	6,18%	10,59%	10,58%	7,24%	34,59%	8,65
2020	80 Orang	10,63%	10,88%	11,63%	11,03%	44,17%	11,04
2021	70 Orang	11,81%	12,03%	12,45%	11,07%	47,36%	11,84

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah total ketidakhadiran karyawan di perusahaan PT. Pilar Indo Abadi semakin meningkat. Ditahun 2019 rata – rata absensi karyawan sebesar 8,65 lalu tahun 2020 jumlah absensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 11,04 dan ditahun 2021 jumlah absensi sebesar 11,84. Jadi bisa disimpulkan bahwa absensi ketidakhadiran karyawan dari tahun 2019-2021 lebih meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis ingin meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pilar Indo Abadi Di Surabaya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Landasan Teori**

Menurut Setiawan, (2018) Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturanaturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2017) Kedisiplinan dalah fungsi operatifkeenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan menurut (Puryana, 2016) Disipin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

MenurS Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerjayang dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. (Kholil, 2019) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi. Sedangkan menurut (Liawandy, 2014) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Berbeda dengan pendapat (Budianto, 2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegaai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

(Kholil, 2019) kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (performance appraisal) seorang karyawan. Sedangkan menurut (Priansa, 2021) mengemukakan bahwa kinerja

bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. (Rivai, 2020) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut (Sinambela, 2016) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila prestasi kerja dan kinerjanya meningkat. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana tidak akan terjadi keterlambatan mengerjakan tugas karena tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaannya dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis Data yang digunakan yaitu Data Primer, data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuisioner dan wawancara tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pilar Indo Abadi Di Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner Menurut (Sekaran, 2006) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alterantif yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. Purnama Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan Partial least square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena tidak mengansumsikan data harus dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data. Adapun tujuan model Partial least square (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel latent untuk tujuan prediksi. Secara formal variabel latent dalam model merupakan aggregate linier dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan skor variabel latent didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel latent) dan outer model ( model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residul variane dari variabel dependen ( keduanya variabel latent dan indikator ) diminimumkan.

## HASIL PENELITIAN

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan variabel eksogen dengan indikator reflektif antara lain variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengukur validitas indikator salah satunya dengan didasarkan pada output tabel outer Loading, yaitu dengan melihat besarnya nilai factor loadingnya, karena dalam pemodelan ini seluruh indikator menggunakan reflektif, maka tabel yang digunakan adalah output *Outer Loadings*.

**Tabel 4.**  
*Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)*

	<i>Factor Loading (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
X1.1 <- Disiplin Kerja	0.448687	0.443977	0.057162	0.057162	7.849444
X1.2 <- Disiplin Kerja	0.385043	0.384710	0.047395	0.047395	8.124136
X1.3 <- Disiplin Kerja	0.248902	0.241856	0.066000	0.066000	3.771217
X1.4 <- Disiplin Kerja	0.303375	0.307431	0.069196	0.069196	4.384292
X2.1 <- Lingkungan Kerja	0.298549	0.294162	0.044920	0.044920	6.646173
X2.2 <- Lingkungan Kerja	0.249490	0.249566	0.054258	0.054258	4.598215
X2.3 <- Lingkungan Kerja	0.268177	0.267752	0.097709	0.097709	2.744650
X2.4 <- Lingkungan Kerja	0.274874	0.266725	0.056556	0.056556	4.860231
X2.5 <- Lingkungan Kerja	0.211349	0.197881	0.059276	0.059276	3.565486
X2.6 <- Lingkungan Kerja	0.218255	0.209497	0.068808	0.068808	3.171938
Y1 <- Kinerja Karyawan	0.151606	0.156279	0.070266	0.070266	2.157594
Y2 <- Kinerja Karyawan	0.384444	0.383549	0.075713	0.075713	5.077661
Y3 <- Kinerja Karyawan	0.424551	0.415480	0.065382	0.065382	6.493353
Y4 <- Kinerja Karyawan	0.245410	0.237778	0.060500	0.060500	4.056357
Y5 <- Kinerja Karyawan	0.263843	0.249812	0.068562	0.068562	3.848247

Sumber : Smart PLS.

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari

0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi. Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta variabel Kinerja karyawan, menunjukkan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai Z  $\alpha = 0,05$  (5%) = 1,96 ), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen vailidity atau validitasnya baik.

Pengukuran validitas indikator juga bisa dilihat dari tabel Cross Loading, apabila nilai loading faktor setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar daripada loading faktor tiap indikator pada variabel lainnya, maka loading faktor tersebut dikatakan valid, namun jika nilai loading faktor lebih kecil dari indikator dari variabel lainnya, maka dikatakan tidak valid.

**Tabel 5.**  
*Cross Loading*

	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>
X1.1	0.739179	0.524959	0.311408
X1.2	0.810967	0.450496	0.309185
X1.3	0.690199	0.291212	0.127547
X1.4	0.607471	0.354945	0.578760
X2.1	0.335245	0.409966	0.833955
X2.2	0.410225	0.342598	0.646989
X2.3	0.224654	0.368259	0.501998
X2.4	0.314277	0.377456	0.667266
X2.5	0.220699	0.290224	0.641771
X2.6	0.322506	0.299706	0.622808
Y1	0.203092	0.539699	0.146967
Y2	0.383799	0.684621	0.542011
Y3	0.491869	0.747794	0.510755
Y4	0.343976	0.628934	0.218251
Y5	0.445677	0.694186	0.136733

Sumber : Smart PLS

Diperoleh seluruh nilai *loading* faktor pada masing-masing indikator menunjukkan nilai *loading* faktor yang lebih besar dibandingkan dengan *loading* faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik.

**Tabel 6.**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

	<b>AVE</b>
Disiplin Kerja	0.512362
Lingkungan Kerja	0.535180
Kinerja Karyawan	0.539326

Sumber : Smart PLS

Hasil pengujian AVE untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,512362 , untuk variabel Lingkungan Kerja 0.535180 dan untuk variable kinerja karyawan sebesar

0.539326, variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

**Tabel 7.**  
**Composite Reliability**

	<i>Composite reliability</i>
Disiplin Kerja	0.806120
Lingkungan Kerja	0.818915
Kinerja Karyawan	0.794804

Sumber : Smart PLS

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja sebesar 0,806120, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,818915, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,794804, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

**Tabel 8.**  
**R-Square**

	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.435162
Disiplin Kerja (X1)	
Lingkungan Kerja (X2)	

Sumber : Smart PLS

Nilai  $R^2 = 0,435162$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Disiplin kerja, Lingkungan Kerja varian sebesar 43,51%. Sedangkan sisanya sebesar 56,49% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Disiplin kerja, Lingkungan Kerja).

**Tabel 9.**  
**Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)**

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.432845	0.431683	0.094906	0.094906	4.560795
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.335382	0.360199	0.115252	0.115252	2.909990

Sumber : Smart PLS

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,432845, dan nilai T-statistic sebesar 4,560795 lebih



besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , maka Signifikan (positif). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,335382, dan nilai T-statistic sebesar 2,90990 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , maka Signifikan (positif).

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima dengan ketepatan waktu menjadi indikator yang terbesar mempengaruhi disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang tepat waktu di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, pekerja yang terlambat berdampak negatif terhadap produktivitas dan moral rekan kerja, terutama bagi karyawan lain yang bergantung pada mereka.

Hasil ini juga membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila prestasi kerja dan kinerjanya meningkat. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana tidak akan terjadi keterlambatan mengerjakan tugas karena tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil tersebut didukung dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Serli dkk, 2018) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan menurut (Rizky Dkk., 2016) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima dengan kenyamanan kerja menjadi indikator yang terbesar mempengaruhi Lingkungan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya PT. Pilar Indo Abadi dalam Untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif, sudah membentuk atmosfer kantor yang ramah terhadap ide dari semua karyawan. Pasalnya, dengan saling bertukar ide, akan terbangun diskusi yang dapat membantu meningkatkan produktivitas. Hal ini juga akan menimbulkan rasa adil dan kesetaraan di dalam lingkungan kerja. Tidak hanya berbagi ide, kamu juga bisa menyediakan platform khusus di mana para karyawan bisa saling berbagi ilmu. Dengan itu, masalah yang ditemukan karyawan di kantor akan lebih mudah untuk diselesaikan.

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan akan membuat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Apabila lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Pramadita Dkk, 2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Eliyanto, 2018) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut (Apriyani Dkk, 2016) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik.

## **SIMPULAN**

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pilar Indo Abadi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pilar Indo Abadi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriyani Dkk. (2016). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal INOBALI*, 2(1), 35–47. <https://www.proquest.com/openview/879951ddce5aba3dea4e1dea6be4aec0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Budianto, T. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609660.pdf>
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 115–128.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua puluh satu*. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405–424.
- Kholil, A. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *Jurnal Fekon*, 1(2), 1–13.
- Liawandy, T. (2014). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 34–54.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.

- Nitisemito. (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia.
- Pramadita Dkk. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301–2317.
- Priansa, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Puryana, D. E. (2016). Hubungan Koordinasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. *Journal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 843–856.
- Rivai, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Rizky Dkk. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 1(1), 345–354.
- Sedarmayanti, S. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 235–248.
- Serli dkk. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan*, 1(1), 33–46.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.