

Apakah Disiplin Mampu Memediasi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik untuk Mencapai Kinerja Karyawan yang Lebih Baik?

Digitha Oktaviani Putri*

Prodi Teknik Industri Universitas Merdeka Malang
Jalan Taman Agung 1 Malang Indonesia

*digitha.oktaviani@unmer.ac.id (penulis korespondensi)

Abstrak— Adanya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan kondusif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor kedisiplinan juga patut untuk diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyelidiki pengaruh disiplin dalam memediasi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 47 orang responden mengisi kuesioner dan hasil data kuesioner tersebut diolah menggunakan software SPSS. Teknik pengolahan data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil analisis tersebut, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung maupun melalui disiplin. Namun disiplin tidak mampu memediasi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan perlunya peningkatan faktor kedisiplinan untuk turut mendorong kinerja karyawan.

Kata kunci— Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, Disiplin, Kinerja.

Abstract— The existence of a physical work environment and a non-physical work environment that is comfortable and conducive is expected to improve employee performance. In addition, the discipline factor also deserves attention. This study aims to determine the effect of physical work environment, non-physical work environment and discipline on employee performance. This study also investigates the influence of discipline in mediating the physical work environment and non-physical work environments on performance. This research is a type of explanatory research using a quantitative approach. A total of 47 respondents filled out the questionnaire and the results of the questionnaire data were processed using SPSS software. Data processing techniques using path analysis (path analysis). From the results of this analysis, the physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect on performance directly or through discipline. However, discipline is not able to mediate physical work environment and non-physical work environment towards performance. This shows the need to increase the discipline factor to help boost employee performance.

Keywords— Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Discipline, Performance.

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika ada sumber daya manusia dibaliknya yang mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Perusahaan sebagai suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerjanya jika terdapat hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya karena terdapat peran penting karyawan sebagai sumber daya perusahaan yang menjalankan kegiatan dalam perusahaan. Adanya permasalahan dalam sumber daya manusia maka akan menimbulkan kendala pada operasional perusahaan secara keseluruhan. Jika karyawan mengalami kendala dalam menjalankan pekerjaannya maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan[2].

Kinerja karyawan pada bagian PPIC Thermo di PT X salah satunya dapat diketahui berdasarkan ketepatan atau kesesuaian jumlah persediaan barang yang ada, yaitu berdasarkan hasil *stock opname*. Jumlah *stock opname* yang dihitung ini dapat menunjukkan apakah jumlah telah sesuai antara stock akhir dengan *stock opname* barang. Berdasarkan data *stock opname* masih terjadi menunjukkan ketidaksesuaian antara stock akhir dan *stock opname* yang mengindikasikan kinerja karyawan kurang baik.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan perlu mendapatkan perlindungan dengan rasa aman dalam lingkungan kerja. Faktor rasa aman dan nyaman ketika berada di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Istilah keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu cara meningkatkan keselamatan adalah membuat pekerjaan tersebut lebih nyaman dan tidak melelahkan melalui ergonomi[3].

Dalam bekerja, karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan[2].

Selain faktor lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari faktor kedisiplinan. Tingkat disiplin karyawan dapat dilihat berdasarkan data absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan maka akan menghambat kinerja perusahaan. Sehingga faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja dan disiplin patut untuk diteliti seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

II. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data dengan metode survey dengan mengambil keseluruhan karyawan pada bagian PPIC Thermo yaitu sebanyak 47 orang karyawan sebagai responden penelitian. Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengumpulkan data yang didapatkan melalui kuesioner dengan menggunakan 5 skala Likert. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS untuk menguji instrumen penelitian terlebih dahulu. Uji instrumen disini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

A. Kerangka Pemikiran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X), variabel perantara (Y_1) dan variabel terikat (Y_2). Variabel bebas berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik, variabel perantara adalah disiplin dan variabel terikat berupa kinerja karyawan.

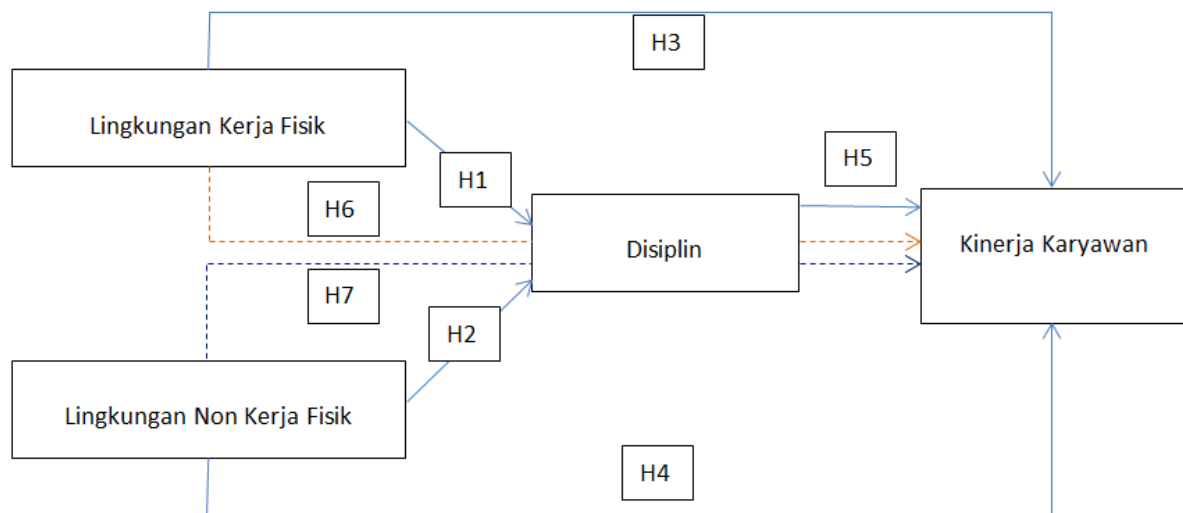
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan lingkungan disekitar yang berbentuk fisik atau berwujud dan berada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik juga meliputi pencahayaan dalam ruangan, warna, udara serta suara yang mempengaruhi pekerjaan terhadap tugas yang dibebankan kepada karyawan[4]. Indikator pada variabel lingkungan kerja fisik adalah keadaan tempat kerja dan fasilitas kerja.

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara rekan kerja, dengan bawahan maupun atasan[5]. Indikator pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan antara atasan dengan bawahan serta rasa aman saat bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi karyawan akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak [6]. Dalam penelitian ini variabel disiplin menggunakan indikator ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan sarana dan prasarana kantor serta bekerja sesuai prosedur.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [6]. Pada penelitian ini menggunakan empat indikator dalam variabel prestasi kerja, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, sikap kerja dan minat kerja.

Sebagai dasar untuk menyusun hipotesis penelitian, disusunlah kerangka penelitian seperti pada gambar dibawah ini. Kerangka penelitian berguna untuk menerangkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

B. Hipotesis

Hasil dari penelitian [7] menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian [8] menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Begitu pula pada hasil penelitian [9] bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pada penelitian [10] diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian [11] yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian [12] terdapat hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel disiplin terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian [13] juga menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin dan kinerja. Variabel disiplin juga menjadi variabel mediasi yang memberikan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan[9].

Hipotesis yang dapat disusun berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap disiplin
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja
- H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja
- H₅: Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja
- H₆: Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui disiplin
- H₇: Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui disiplin

III. HASIL

A. Uji Instrumen Penelitian

Pada uji instrumen penelitian berguna untuk mengetahui apakah data hasil pengisian kuesioner oleh responden dapat digunakan pada penelitian atau tidak.

1) Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, yaitu dengan membandingkan indeks korelasi *pearson product moment* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner, semua dinyatakan valid karena memiliki signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$).

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengukur apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dengan menguji skor antara item dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu dengan membandingkan koefisien alpha dengan 0,6. Setelah dilakukan analisis, seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

Karena seluruh pertanyaan dalam penelitian ini sudah dinyatakan valid dan reliabel, maka data hasil responden dapat digunakan untuk diolah pada analisis data selanjutnya.

B. Uji Hipotesis

- 1) *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin*: berdasarkan pengolahan data dengan analisis jalur (*path analysis*) dengan software SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

TABEL I
HASIL ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP DISIPLIN

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig
Lingkungan kerja fisik	0,606	5,891	0,000
Lingkungan kerja non fisik	0,341	3,049	0,004
R	0,822		
R square (R ²)	0,675		
Adjusted R Square	0,660		

Tabel hasil analisis diatas menunjukkan hasil uji hipotesis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin. Diketahui bahwa nilai R square yang didapatkan sebesar 0,675 yang berarti bahwa sebanyak 67,5% variabel disiplin mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebanyak 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel disiplin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,891. Sedangkan nilai t_{tabel} (0,05;46) adalah sebesar 2,012896. Sehingga jika dibandingkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($5,891 > 2,012896$). Selain itu, nilai sig lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin.

Hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel disiplin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,049. Sedangkan nilai t_{tabel} (0,05;46) adalah sebesar 2,012896. Sehingga jika dibandingkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,049 > 2,012896$). Selain itu, nilai sig lebih kecil daripada 0,05 ($0,004 < 0,05$). Sehingga berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin.

- 2) *Analisis Pengaruh Secara Langsung Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja:* berdasarkan pengolahan data dengan analisis jalur (*path analysis*) dengan software SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

TABEL II
HASIL ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK , LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig
Lingkungan kerja fisik	0,373	3,078	0,004
Lingkungan kerja non fisik	0,295	2,959	0,005
Disiplin	0,317	2,386	0,021
R	0,868		
R square (R^2)	0,753		
Adjusted R Square	0,736		

Tabel hasil analisis diatas menunjukkan hasil uji hipotesis lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin terhadap kinerja. Diketahui bahwa nilai R square yang didapatkan sebesar 0,753 yang berarti bahwa sebanyak 75,3% variabel disiplin mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin. Sedangkan sisanya sebanyak 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,078. Sedangkan nilai t_{tabel} (0,05;46) adalah sebesar 2,012896. Sehingga jika dibandingkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,078 > 2,012896$). Selain itu, nilai sig lebih kecil daripada 0,05 ($0,004 < 0,05$). Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,959. Sedangkan nilai t_{tabel} (0,05;46) adalah sebesar 2,012896. Sehingga jika dibandingkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,959 > 2,012896$). Selain itu, nilai sig lebih kecil daripada 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis variabel disiplin terhadap variabel kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,386. Sedangkan nilai t_{tabel} (0,05;46) adalah sebesar 2,012896. Sehingga jika dibandingkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,386 > 2,012896$). Selain itu, nilai sig lebih kecil daripada 0,05 ($0,021 < 0,05$). Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima, bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

- 3) *Analisis Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja melalui Disiplin*: untuk dapat mengetahui pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui variabel disiplin adalah dengan cara mengalikan hasil pengaruh langsung pada jalur yang dilewati sebagai berikut:

Direct effect 1: jalur pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel disiplin (PY_1X_1) = 0,606

Direct effect 2: jalur pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja (PY_2X_1) = 0,373

Direct effect 3: jalur pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja (PY_1Y_2) = 0,317

Indirect effect : $PY_1X_1 \times PY_2Y_1 = 0,606 \times 0,317 = 0,192$

Total effect : $PY_2X_1 + (PY_1X_1 \times PY_1Y_2) = 0,373 + 0,192 = 0,565$

Berdasarkan perhitungan jalur diatas diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui variabel disiplin memiliki nilai sebesar 56,5%. Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui disiplin lebih kecil daripada pengaruh langsung variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja ($0,192 < 0,373$) menunjukkan bahwa hipotesis keenam ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

- 4) *Analisis Pengaruh Tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja melalui Disiplin*: untuk dapat mengetahui pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui variabel disiplin adalah dengan cara mengalikan hasil pengaruh langsung pada jalur yang dilewati sebagai berikut:

Direct effect 1: jalur pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel disiplin (PY_1X_2) = 0,341

Direct effect 2: jalur pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja (PY_2X_2) = 0,295

Direct effect 3: jalur pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja (PY_1Y_2) = 0,317

Indirect effect : $PY_1X_2 \times PY_2Y_1 = 0,341 \times 0,317 = 0,108$

Total effect : $PY_2X_2 + (PY_1X_2 \times PY_1Y_2) = 0,295 + 0,108 = 0,403$

Berdasarkan perhitungan jalur diatas diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui variabel disiplin memiliki nilai sebesar 40,3%. Selain itu dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui disiplin lebih kecil daripada pengaruh langsung variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ($0,108 < 0,295$) menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

- 5) *R² Model* : Untuk perhitungan R² model dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 \text{ model} &= 1 - ((1-R_1^2)(1-R_2^2)) \\ &= 1 - ((1-0,675)(1-0,753)) \\ &= 1 - 0,0803 \\ &= 0,9197 = 91,97\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan R² model diatas menunjukkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel kinerja melalui variabel disiplin adalah sebesar 91,97%. Dengan demikian model analisis jalur yang dihasilkan pada pengujian ini memenuhi nilai ketetapan model yang baik.

IV. PEMBAHASAN

Pada penelitian ini memiliki dua model jalur. Jalur pertama menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin. Sedangkan jalur kedua menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin terhadap kinerja. Sehingga pada masing-masing model jalur dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel bebas dan variabel mediasi terhadap variabel terikat.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [4],[7], [8] dan [9]. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat [13]. Lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk bertindak tidak disiplin. Semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan karyawan. [9]

Selain itu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya oleh [5],[9],[10],[11],[12], dan [13]. Lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan [14].

Disiplin juga merupakan variabel yang terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian [2] dan [14]. Namun variabel disiplin ini tidak mampu memediasi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian [9] dan [13]. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin berpengaruh terhadap kinerja namun faktor disiplin tidak secara signifikan meningkatkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN

Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Selain itu, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini patut menjadi masukan bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang mampu mendukung kinerja karyawan. Faktor kedisiplinan juga sebaiknya diperhatikan agar kinerja karyawan juga meningkat.

REFERENSI

- [1] AA. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- [2] A. Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal AGORA Vol.5, No.1.2017
- [3] Mathis and Jackson. Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- [4] N. R.D. Inbar, E. S. Astuti, dan M. C. W. Sulistiyono, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis Vol.58 no.2. Mei 2018
- [5] K. E. Prabaningtyas, I. Djastuti, "Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi", Diponegoro Journal of Management, Vol.8, Nomor 4, halaman 1-12. 2019
- [6] M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2011
- [7] C. Dewi, Zunaidah, dan A. Cahyadi, " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru Formal Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa di Pondok Pesantren Al-Falah Desa Suka Maju Kecamatan Sungai Lilin", Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Vol.XIV, No.1, April 2019
- [8] K. Agustina, " Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak", Jurnal Manajemen Update, Vol.4, No.3. 2015

- [9] E. M. Putri, V. M. Ekowati, A. S. Supriyanto, Z. Mukaffi, "The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline", *International Journal of Research Granthaalayah*, Vol.7 (Iss.4), page 132-140. 2019. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>.
- [10] Virgiyanti, B. S. Sunuharyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 61 No. 2 . Agustus 2018.
- [11] B. Setiyadi, H. N. Utami, G. E. Nurtjahjono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 21 No.1. April 2015
- [12] Y. Yantika, T. Herlambang, Y. Rozzaid, " Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.4 No.2. Halaman 174-188. Desember 2018
- [13] Imamullah, C. S. Hartati, Soenarmi, " Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep", *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 4 No.4 . April 2020
- [14] D. I. Suwondo, E. M . Sutanto, " Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17 No.2, Hal. 135-144. September 2015