

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. PARKLAND WORLD INDONESIA 6 RANGKASBITUNG

Okky Satiya Baskara¹, Fauji Sanusi²

^{1,2}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Jl. Raya Palka KM 3 Sindangsari, Pabuaran, Kab. Serang, Banten-Indonesia
Email: okkysb@gmail.com, fauji.sanusi@untirta.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable at PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study consists of 500 employees. A sample of 100 employees was selected using purposive sampling technique. The data analysis technique employed in this study is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS version 3.2.9. The results of the study show that: the level of work discipline has a positive and significant effect on employee performance; the level of physical work environment has a positive and significant effect on employee performance; the level of work discipline has a positive but not significant effect on organizational commitment; the level of physical work environment has a positive and significant effect on organizational commitment; the level of organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; the level of work discipline has a positive but not significant effect on employee performance when mediated by organizational commitment; the level of physical work environment has a positive and significant effect on employee performance when mediated by organizational commitment.

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance, and Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 500 karyawan. Sampel yang digunakan 100 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan alat analisis *SmartPLS* versi 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : tingkat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; tingkat lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; tingkat disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi; tingkat Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; tingkat komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; tingkat disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi; tingkat lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi.

Kata kunci: Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi

INTRODUCTION

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi (Yusuf, 2018). Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan pencapaian target individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen dan kondisi organisasi secara keseluruhan. Namun, kenyataannya masih banyak organisasi yang menghadapi masalah rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja, tidak menunjukkan semangat kerja yang tinggi, atau kurang produktif dapat berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berikut merupakan data produksi bagian sewing dari hasil pra survey yang telah dilakukan yang dijadikan hasil akhir kinerja karyawan pada tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Produksi Sewing Periode Januari - Desember 2024

Bulan	Target	Hasil	Presentase (%)
Januari	16.800	10.075	59.97%
Februari	16.800	11.200	66.67%
Maret	16.800	11.840	70.48%
April	16.800	9.214	54.85%
Mei	16.800	11.871	70.66%
Juni	16.800	12.541	74.65%
Juli	16.800	9.612	57.21%
Agustus	16.800	11.412	67.93%
September	16.800	11.117	66.17%
Oktober	16.800	10.489	62.43%
November	16.800	7.425	44.20%
Desember	16.800	9.540	56.79%
Rata-rata		10.528	62.67%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia 6 dapat dikatakan tidak terlalu baik yang ditandai dengan rata-rata produksi hanya sebesar 62.67% dari target yang ditentukan. Kinerja karyawan merupakan sebuah parameter yang dipakai untuk menilai sejauh mana pegawai berhasil mencapai target mereka dalam bekerja Rerung & Rante (2019). Terdapat lima indikator kinerja karyawan (Yulianto dalam (Pratiwi et al., 2022) yaitu: (1) Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas (2) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (3) Ketepatan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (4)

Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya (5) Kemandirian Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Disiplin kerja merupakan suatu strategi yang digunakan oleh manager untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan mengubah perilaku mer dan meningkatkan kesadaran serta ketaatan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan (Sumadhinata 2018; Ramadhani et al., 2023). Terdapat lima indikator disiplin kerja (Diana & Rahmat, 2022)) yaitu: (1) Tujuan dan Kemampuan, Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan (2) Teladan Pimpinan, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan akan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya (3) Balas Jasa, Balas jasa dalam hal ini gaji dan kesejahteraan juga ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya (5) Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan perusahaan yang ada untuk menunjang karyawan dalam bekerja Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja fisik yang nyaman (Christine et al., (2021). Terdapat tujuh indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan (Sedarmayanti (Elizar & Tanjung, 2018)) yaitu: (1) Penerangan, Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masin masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan (2) Suhu udara, Suhu udara adalah temperatur di dalam ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menyebabkan ketidaknyamanan bekerja, maka dari itu suhu salah satu faktor yang cukup penting dalam kenyamanan bekerja (3) Suara Bising, Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerjaanya (4) Penggunaan Warna, Penggunaan

warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja (5) Ruang Gerak Yang Diperlukan, Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya (6) Kemampuan Bekerja, Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan (7) Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya, Hubungan yang baik dengan pegawai lainnya akan membuat suasana pada ruang kerja menjadi guyub dan rukun.

Sikap loyalitas terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018). Terdapat tiga indikator komitmen organisasi Robbins dan Judge; (Yusuf & Syarif, 2018) yaitu: (1) Komitmen Efektif, Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi (2) Komitmen Berkelanjutan, Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit (3) Komitmen Normatif, Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan

METHOD

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) metode pendekatan kuantitatif adalah suatu metode yang menggunakan data angka dan analisis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Alasan peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif adalah karena dapat mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori atau hipotesis yang berhubungan dengan suatu fenomena.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung pada divisi sewing yang berjumlah 500 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus 5×20 indikator dan diperoleh hasil 100 responden (Ferdinand, 2014 (Sanusi et al., 2021)). Sampel dipilih melalui teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) Responden merupakan karyawan dari PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung (2) Responden merupakan karyawan pada divisi sewing atau jahit (3) Responden berjenis kelamin perempuan dan tidak terkena rolling atau pergantian divisi dari sewing (jahit) ke cutting (pemotongan) kurang lebih selama 6 bulan (4) Responden telah bekerja lebih dari

1 tahun.

Penelitian ini menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*) menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Analisa pada PLS dilakukan melalui dua tahap. Pertama, analisa outer model yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Kedua, analisa inner model merupakan model struktural yang dilakukan untuk menguji hipotesis Hardisman (2021).

RESULTS

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis outer model dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas prediktor atau item instrumen penelitian dalam mengukur laten variabel. Analisis yang dilihat yaitu validitas convergent, validitas discriminant, dan reliabilitas (Hardisman, 2021)

1. Uji Validitas

Nilai outer loading digunakan pada uji *convergent validity*. Apabila nilai outer loading atau loading faktor $> 0,7$ maka indikator tersebut dapat memenuhi convergent validity dengan kategori baik. Berikut merupakan outer loading dari setiap variabel penelitian:

Tabel 2 Hasil Outer Loading

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
DK1	0.859			
DK2	0.784			
DK3	0.858			
DK4	0.814			
DK5	0.813			
KK1		0.765		
KK2		0.792		
KK3		0.823		
KK4		0.749		
KK5		0.734		
KO1			0.853	
KO2			0.762	
KO3			0.802	
LKF1				0.800
LKF2				0.764
LKF3				0.805
LKF4				0.765
LKF5				0.707
LKF6				0.775
LKF7				0.751

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 2 bahwa semua variabel di tiap-tiap indikator $> 0,70$ sehingga dapat memenuhi kriteria validitas/indikator dinyatakan valid (Ghozali & Latan., 2015: 74 (Sanusi et al., 2021)).

Tabel 3 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.682
Komitmen Organisasi (Z)	0.598
Kinerja Karyawan (Y)	0.650
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.589

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Discriminant Validity menggunakan nilai *Cross Loading* dan model pengukuran *Discriminant Validity* dapat diketahui melalui metode lainnya, yaitu dengan melihat nilai *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap indikator dengan catatan nilai AVE harus lebih besar dari korelasinya dengan variabel-variabel lain dalam konstruk yang sama (Ghozali & Latan, 2015; Sanusi et al., 2021).

Tabel 4 Square Root of Average Variance Extracted

Variabel	DK	KK	KO	LKF
DK (X1)	0.826			
KK (Y)	0.689	0.773		
KO (Z)	0.434	0.586	0.806	
LKF (X2)	0.717	0.779	0.540	0.767

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diamati bahwa nilai korelasi antara variabel-variabel lainnya menunjukkan angka yang lebih tinggi. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi dan ketepatan instrumen dalam menilai variabel. Reliabilitas dapat diuji dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* atau yang sering disebut *Dillon Goldstein's Rule of Thumb*, dengan nilai ideal di atas 0,70 Ghozali. I & Latan. H, 2015:75-77 (Sanusi et al., 2021))

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.883	0.915
Komitmen Organisasi (Z)	0.832	0.881
Kinerja Karyawan (Y)	0.730	0.848
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.884	0.909

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari 4 variabel yang diuji memiliki nilai > 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Model Struktural (Inner Model)

Analisis inner model adalah bentuk sistemis buat melukiskan ataupun memperkirakan

ikatan sebab-akibat dampingi faktor potensial. Adapun indikator utama yang dinilai dalam uji hipotesis adalah *R-Square*, Model Fit, dan *Goodness of Fit*.

1. Uji *R-Square*

R-Square merupakan alat untuk mengukur seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Hartono et al, 2020; Sanusi et al., 2021)

Tabel 6 Uji *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.675	0.665
Komitmen Organisasi (Z)	0.297	0.282

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan dari hasil uji R^2 diatas bahwa model struktural menunjukkan variabel Y memiliki nilai 0,675 dimana 67,5% variabel Y dijelaskan oleh variabel X1 dan variabel X2 dan sisanya 32,5% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan variabel Z memiliki nilai hasil uji R^2 sebesar 0,297 dimana memiliki arti bahwa 29,7% variabel Z dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 dan sisanya 70,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Model Fit

Model struktural dikatakan fit jika nilai SRMR < 0,100, nilai Chi-Square > 0,050 dan nilai NFI < 0,950 , maka dengan hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa model penelitian baik. (Gallagher et al., 2010)

Tabel 7 Uji Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.088	0.088
d_ ULS	1.638	1.638
d_ G	0.992	0.992
Chi-Square	496.207	496.207
NFI	0.653	0.653

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan Tabel 7, model dinyatakan fit dengan nilai SRMR sebesar 0,088 (< 0,100), Chi-Square sebesar 496,207 ($p > 0,05$), dan NFI sebesar 0,653 (< 0,95). Dengan demikian, model dalam penelitian ini layak dan memenuhi kriteria kecocokan model.

3. *Goodness of Fit (GOF)*

Uji *Goodness of Fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik (Ghozali, 2011: 97–98). Nilai GoF memiliki

rentang antara 0 – 1 dimana nilai 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), dan 0,36 (GoF besar) dengan perhitungan dibawah ini.

$$Gof = \sqrt{\text{Average of AVE} \times R^2}$$

$$Gof = \sqrt{0,630 \times 0,486}$$

$$Gof = \sqrt{0,306}$$

$$Gof = 0,553$$

Berdasarkan rumus dan perhitungan diatas menunjukkan hasil nilai GoF 0,553 yang memiliki arti bahwa penelitian ini valid.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. *Direct Effect*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bootstrapping. Statistik uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah T-Statistik, dimana pengetesan dalam riset ini dicoba dengan memandang koefisien rute yang terdapat dengan menyamakan antara angka t- statistik dengan angka t- tabel (1, 960) pada tingkatan signifikansi 5% (5 persen) (Hartono et al., 2020: 87; Sanusi et al., 2021).

Tabel 8 Hasil Uji *Direct Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0.248	3.073	0.001
Disiplin kerja terhadap komitmen organisasi	0.096	0.709	0.240
Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	0.217	2.454	0.008
Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	0.484	4.943	0.000
Lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi	0.472	3.651	0.000

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berikut ini hasil pengujian berdasarkan tabel 8:

- Hipotesis 1: variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping nilai koefisien beta sebesar 0,248, t- statistics 2.727 (> 1,960) dan P Values 95 0.008 (< 0.050). Dengan hasil tersebut maka hipotesis 1 pada penelitian ini **diterima**.
- Hipotesis 2: variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping nilai koefisien beta sebesar 0,484, kemudian t- statistics 5,523 (> 1,960) dan P Values 0.000 (< 0.050). Dengan hasil tersebut maka hipotesis 2 pada penelitian ini **diterima**.

- c. Hipotesis 3: variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping nilai koefisien beta sebesar 0,096, t- statistics 0,714 ($< 1,960$) dan P Values 0.477 (> 0.050). Dengan hasil tersebut maka hipotesis 3 pada penelitian ini **ditolak**.
- d. Hipotesis 4: variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping nilai koefisien beta sebesar 0,472, t- statistics 3,572 ($> 1,960$) dan P Values 0, 001 (< 0.050). Dengan hasil tersebut maka hipotesis 4 pada penelitian ini **diterima**.
- e. Hipotesis 5: variabel komitmen organisasi (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping nilai 96 koefisien beta sebesar 0,217, t- statistics 2,972 ($> 1,960$) dan P Values 0,004 (< 0.050). Dengan hasil tersebut maka hipotesis 5 pada penelitian ini **diterima**.

2. Indirect Effect

Tabel 9 Hasil Uji Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja (X1) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.021	0.700	0.243
Lingkungan Kerja Fisik (X2) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.102	1.705	0.046

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9

Berikut ini hasil pengujian berdasarkan tabel 9:

- f. Hipotesis 6: menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif tidak signifikan. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien beta sebesar 0,021, t- statistics 0,636 ($< 1,960$) dan P Value 0,526 ($> 0,050$). Dengan hasil tersebut maka komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- g. Hipotesis 7: menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimediasi dengan variabel komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,102, t- statistics 2,006 ($> 1,960$) dan P Value

0,048 ($< 0,050$). Dengan hasil tersebut maka komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DISCUSSION

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain maka hipotesis satu (H1) diterima. Maka dengan hasil tersebut menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori disiplin kerja merupakan elemen penting sangat berperan langsung dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam ilmu MSDM, disiplin mencerminkan pengendalian diri karyawan dalam bekerja. disiplin tinggi menunjukkan integritas dan loyalitas terhadap perusahaan, yang merupakan modal dalam mencapai kinerja maksimal. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2017) dan Marsinah Dan Hatidah (2022) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain maka hipotesis dua (H2) diterima. Maka dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan mendukung sikap maupun tindakan pegawai (Julaela, 2017)

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Christine *et al.*, (2021) dan Rahmawati & Syarifuddin (2023) dalam penelitiannya mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain hipotesis tiga (H3) ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil dari hipotesis satu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara teori disiplin kerja

berperan sebagai salah satu indikator perilaku positif karyawan yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas dan peran dalam organisasi. Yusuf & Syarif (2018)

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto & Dewi (2020) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian dari Walijanti *et al.*, (2023) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain hipotesis empat (H4) diterima. Dengan hasil tersebut menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara teori lingkungan kerja fisik yang nyaman meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi yang juga memperkuat komitmen afektif, selain itu fasilitas yang memadai juga dapat membuat karyawan merasa bahwa mereka tidak akan mendapatkan kondisi serupa di tempat lain.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wagiyono *et al.*, (2020) dan Putra & Mardikaningsih (2020) dengan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain maka hipotesis lima (H5) diterima. Maka dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. MSDM 107 menekankan pentingnya pengelolaan karyawan secara efektif, termasuk bagaimana organisasi dapat meningkatkan keterkaitan emosional, identifikasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariosin *et al.*, (2020) dan Kusuma *et al.*, (2020) dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dengan kata lain maka hipotesis enam (H6) ditolak. Maka dengan hasil tersebut komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teori disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Komitmen organisasi sendiri merupakan sikap loyal dan keterikatan emosional karyawan terhadap tempat kerjanya yang akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Ketika komitmen organisasi tinggi, karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target dan memberikan kinerja optimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar *et al.*, (2019) yang menghasilkan penelitian disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi namun berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh M. Naraha *et al.*, (2020) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 111 dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dengan kata lain maka hipotesis tujuh (H7) diterima. Maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Secara teori lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman meningkatkan rasa dihargai, yang memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen ini kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerja meningkat. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Srihandayani (2020) dan Rizqul Anis et al., (2022) dengan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

CONCLUSION

Berdasarkan hasil dari pembahasan skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi, maka penulis menarik kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung, dengan kata lain maka hipotesis satu (H1) diterima. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung artinya lingkungan yang baik akan membuat kinerja meningkat, dengan kata lain maka hipotesis dua (H2) diterima. Disiplin kerja terhadap memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung yang artinya meskipun terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang disiplin memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik, dengan kata lain hipotesis tiga (H3) ditolak. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung artinya semakin baik kondisi fisik tempat kerja seperti kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi semakin tinggi pula rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dengan kata lain hipotesis empat (H4) diterima. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung yang artinya semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan seperti rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan, dengan kata lain maka hipotesis lima (H5) diterima. Komitmen organisasi hanya mampu memediasi secara positif namun tidak signifikan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung yang artinya komitmen organisasi tidak memperkuat secara signifikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, sehingga ada kemungkinan faktor lain yang lebih berperan dalam memediasi pengaruh

tersebut, dengan kata lain maka hipotesis enam (H6) ditolak. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung secara positif dan signifikan yang artinya Kondisi fisik kerja yang baik mendorong rasa betah dan loyalitas, yang pada akhirnya membuat karyawan lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya, dengan kata lain maka hipotesis tujuh (H7) diterima.

Adapun beberapa saran dalam penelitian ini ialah Manajemen disarankan untuk lebih memperkuat peran kepemimpinan sebagai teladan dalam membentuk budaya disiplin kerja, karena hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja juga penting, seperti perbaikan pencahayaan, pengaturan suhu, dan pengurangan kebisingan, yang dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, manajemen perlu berupaya membangun budaya organisasi yang kuat, membentuk tim kerja yang solid, serta meningkatkan motivasi untuk memperkuat komitmen normatif karyawan terhadap perusahaan. Langkah tambahan seperti pelatihan manajemen waktu, penetapan tenggat waktu yang realistis, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi juga penting untuk mendukung kinerja secara menyeluruh.

REFERENCES

- christine, Hendry, & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdya Centra Perabot. *Jurnal Universitas Dharmawangsa*, 15(1), 14–28.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi Stiep*, 7(1), 25–33.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2239>
- Gallagher, P., Franchignoni, F., Giordano, A., & Maclachlan, M. (2010). Trinity Amputation And Prosthesis Experience Scales: A Psychometric Assessment Using Classical Test Theory And Rasch Analysis. *American Journal Of Physical Medicine And Rehabilitation*, 89(6), 487–496.

<https://doi.org/10.1097/Phm.0b013e3181dd8cf1>

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Universitas Diponegoro. https://www.scribd.com/embeds/644946086/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-ffexxf7r1bzefwu3hkwf.
- Hardisman. (2021a). *No Title analisis Partial Least Square Structure Equation Modelling (Pls-Sem) : Langkah Praktis Smartplstm 3.3 Dengan Penerapan Pada Penelitian Kesehatan*. Bintang Pustaka Madani.
- Hardisman, D. (2021b). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (Pls-Sem)*. Bintang Pustaka Madani.
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Iskandar, Matriadi, F., & Aiyub. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 4(2), 41–66.
- Kurniawan, H., & Srihandayani, C. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Promiba Mutu Salatiga Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Sustainability Bussiness Research (Jsbr)*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.2956>
- Kusuma, U. W., Nurwati, Awasinombu, A. H., & Sinarwati. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Kecil Menengah Meubel Di Kecamatan Puwatu Kota Kendari). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 29–42.
- M. Naraha, H., Henry Syauta, J., & Yan Jouwe, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 108–115. <https://doi.org/10.55049/jeb.v11i1.159>
- Rahmawati, W., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Putera Utama

- Pringsewu. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik, 10(2), 633–645.
- Ramadhani, Z. I., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti Ii Bekasi. Jurnal Economina, 2(10), 2884–2897. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i10.911>
- Rerung, & Rante, R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagment Dan Organizational Citizenship Behavior. Cv. Media Sains Indonesia.
- Rizqul Anis, I Made Bayu Dirgantara, & Meirani Harsasi. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Edukasia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 3(3), 1011–1022. <https://doi.org/10.62775/Edukasia.V3i3.226>
- Sanusi, F., Nufus, H., & Yulia, L. (2021). Peningkatan Kinerja Tugas Melalui Keterikatan Kerja Karyawan Sebuah Potret Dari Pt Latinusa Tbk. Cilegon (I. Suhendra (Ed.)). Cv. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono, P. D. (2021). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D. Dan Penelitian Pendidikan) (A. Nuryanto (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta, Cv. https://www.scribd.com/embeds/709919745/content?start_page=1&view_mode=scroll&access_key=key-fhexxf7r1bzefwu3hkWF
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jsmbi (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia), 10(2), 411–426. <https://doi.org/10.38035/Jihhp.V1i4.720>
- Walijanti, Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt Dm Baru Retailindo. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 4(6), 1615–1628. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V4i6.3061>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In N. Saleh (Ed.), Makassar: Nas Media Pustaka (1st Ed.). Cv. Nas Media Pustaka.