

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SERTA LINGKUNGAN KERJA MENJADI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN (KSOP) KEPULAUAN SERIBU

Rafi Dwi Saputra¹, Bayu Seno pitoyo², Milda Handayani³

Manajemen, Ekonomi Bisnis, Universitas Bayangkara Jakarta raya

202210325280@mhs.ubharajaya.ac.id¹, bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id^{2*},

milda.handayani@ubharajaya.ac.id³.

Abstract

. The purpose of this study was to examine how work discipline impacts the performance of employees of the Harbormaster and Port Authority (KSOP) of the Seribu Islands, considering organizational culture and the work environment as intervening variables. This study was conducted using a quantitative approach with data collection methods through distributing questionnaires to respondents. The results showed that work discipline significantly influences organizational culture and employee performance, and the Partial Least Square (PLS)-based Structural Equation Modeling (SEM) method was used with the help of the SmartPLS application. While work discipline does not affect the work environment, organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the work environment is proven to have a positive and significant effect on employee performance. The results of the indirect effect test indicate that organizational culture and the work environment cannot mediate the relationship between work discipline and employee performance. Based on the results of this study, it can be concluded that implementing work discipline, improving organizational culture, and creating a supportive work environment for carrying out work activities have a greater impact on employee performance at KSOP of the Seribu Islands.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Organizational Culture, Work Environment, SEM-PLS*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kepulauan Seribu, dengan mempertimbangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel antara (intervening). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai; analisis dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Meskipun disiplin kerja tidak memengaruhi lingkungan kerja, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja, peningkatan budaya organisasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai di KSOP Kepulauan Seribu.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS.*

Article history

Received : Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Pendahuluan: Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek krusial yang tak terpisahkan dari setiap organisasi, termasuk lembaga dan perusahaan industri (Yuniarti, 2023). Sumberdaya manusia Adalah komponen organisasi yang paling penting di banding dengan komponen sumberdaya lainnya, seperti modal

dan teknologi, karena manusia mengendalikan factor lain. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya menentukan kelangsungan hidup Perusahaan, tetapi juga menentukan seberapa efektif dan efisien Perusahaan mencapai tujuan mereka. Peran SDM semakin penting dalam pelayanan public, khususnya di kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan (KSOP) kepulauan seribu, karena kualitas layanan, keamanan dan keselamatan, dan kepercayaan Masyarakat terhadap penyelenggara lalu lintas dan angkutan laut di wilayah tersebut. kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu, tetapi juga melibatkan perilaku kerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya (Fadillah & Info, 2024). Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Salah satu indikator utama keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan, yang merupakan bukti kualitas SDM. Kualitas ketepatan waktu, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tanggung jawab yang diemban adalah beberapa indikator kinerja karyawan. Kemampuan karyawan KSOP kepulauan seribu untuk melaksanakan tugas pengawasan, penegakan aturan, dan pelayanan administratif serta bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan di wilayah kepulauan dengan karakteristik geografis dan operasional yang berbeda menunjukkan kinerja yang tinggi sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menyebabkan pelayanan yang buruk, risiko kesalahan operasional yang lebih tinggi, dan penurunan kepercayaan publik terhadap Lembaga.

kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran yang dimiliki seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di Perusahaan (Farhan, 2023). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif, teratur, dan mampu mempertahankan kualitas pelayanan dalam jangka Panjang. Disiplin kerja mencakup mematuhi aturan, tiba pada waktunya, memenuhi tanggung jawab, dan konsisten menjalankan tugas mereka. Disiplin kerja sangat penting untuk menjamin keamanan dan keselamatan maritim di KSOP kepulauan seribu, Dimana tugas operasional menentukan ketelitian, ketepatan waktu, dan kewapadaan tinggi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian tata nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku anggotanya (Nurhandayani, 2018). (Syiva, 2023) Budaya organisasi memengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di KSOP kepulauan seribu. Ini karena budaya organisasi berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana Keputusan individu terhadap aturan juga dikenal sebagai disiplin kerja diterjemahkan menjadi norma dan nilai Bersama di lingkungan organisasi, yang secara transformasional meningkatkan komitmen emosional karyawan dan meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja, misalnya, memastikan perilaku yang konsisten, seperti patrol yang tepat waktu atau pemeriksaan kapal yang ketat, tetapi budaya organisasi melalui profesionalisme, gotong royong, dan penerimaan norma kepulauan terpencil, menjembatani proses ini untuk kinerja optimal. Budaya ini sangat penting sebagai “lem social” di KSOP kepulauan seribu karena masalah geografis dan operasional dan berdampak langsung pada kinerja tim.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja memengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan KSOP kepulauan seribu karena berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana kepatuhan karyawan terhadap aturan diubah menjadi kondisi fisik dan non fisik yang mendukung produktivitas, yang secara efektif meningkatkan efisiensi operasional. Secara khusus, disiplin kerja menghasilkan rutinitas seperti menjaga fasilitas Pelabuhan atau menjadwalkan patroli yang teratur. Namun, elemen lingkungan kerja seperti akses kepulauan, peralatan keselamatan, dan cuaca tropis memaksimalkan kinerja dengan mengurangi hambatan. Tantangan geografis seperti isolasi pulau dan beban komunikasi menjadikan lingkungan di KSOP kepulauan seribu sangat penting sebagai “pendorong eksternal” yang mengubah disiplin transaksional menjadi dampak langsung terhadap kinerja tim.

Kondisi geografis KSOP kepulauan seribu, yang terdiri dari pulau-pulau kecil dan terpencil, bersama keterbatasan infrastruktur dan sumber daya, menuntut sinergi yang optimal antar budaya organisasi yang kuat, disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSOP kepulauan seribu. Dengan mengetahui ini, Lembaga dapat membuat kebijakan, program, dan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan membantu mencapai misi strategis KSOP dalam memberikan pelayanan publik dan menjaga keamanan dan keselamatan maritim.

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif oleh karena itu penelitian ini bersifat terstruktur, mengandalkan alat seperti survei, kuesioner, atau eksperimen untuk menghasilkan data yang dapat diolah dengan statistik, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi ke populasi lebih luas. Pendekatan ini menekankan objektivitas, pengukuran presisi, dan replikabilitas, berbeda dengan kualitatif yang lebih fokus pada narasi mendalam. Menurut (Sugiyono, 2023) kuantitatif adalah metode penelitian eksperimen dan survey, sedangkan yang termasuk dalam metode kualitatif yaitu metode naturalistik. Penelitian untuk basic research pada umumnya menggunakan metode eksperimen dan kualitatif, applied research menggunakan eksperimen dan survey, dan R & D dapat menggunakan survey, kualitatif dan eksperimen.

Dengan menggunakan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variable intervening, penelitian ini meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan (KSOP) kepulauan seribu. Selain itu, tujuan penelitian Adalah untuk mengetahui sejauh mana

budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat memediasaikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan secara simultan atau parsial. Oleh karna itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu (KSOP) kepulauan seribu dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan efektifitas kerja mereka.

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan (Nidia Suriani, 2023). penelitian ini melihat seluruh karyawan kesyahbandaraan dan otoritas Pelabuhan (KSOP) kepulauan seribu terbasuk pegawai tetap, pegawai tidak tetap, dan setaf oprasional, total 77 orang.

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2023). Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, t berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menggunakan sample yang dipilih secara representative dari karyawan kantor kesyahbandaran dan otoritas Pelabuhan (KSOP) kepulauan seribu untuk menggambarkan demografi umum. Orang-orang dalam populasi Pelabuhan dan dermaga, dan staf yang secara langsung membantu dan staf yang secara langsung membantu dan mengawasi kegiatan kepelabuhan. Tujuan dari penelitian ini Adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplinkerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variable intervensi pada karyawan KSOP kepulauan seribu. Oleh karena itu, sampel dipilih dengan mempertimbangkan karakteristik responden. Olehkarena itu, diharapkan bahwa sampel yang digunakan akan memberikan informasi yang akurat, tidak bias, dan dapat mencerminkan keadaan populasi yang sedang dipelajari dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh atau Total Sampling untuk menentukan jumlah responden. Karena jumlah populasi karyawan diketahui secara pasti dan jumlahnya relatif terbatas, penulis memilih untuk tidak melakukan penarikan sampel sebagian, melainkan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (sensus). Pendekatan ini sangat cocok untuk studi kuantitatif HR yang menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan, karena hasil analisis yang diperoleh mencerminkan kondisi riil populasi secara utuh tanpa adanya risiko kesalahan penarikan sampel (sampling error)

Rumusnya Adalah:

Sampel jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel non probabilitas karena populasi target bersifat terbatas dan dapat diidentifikasi secara lengkap, yaitu seluruh karyawan KSOP Kepulauan Seribu yang berjumlah relatif kecil Yaitu 77 Karyawan. Pendekatan ini memastikan bahwa semua anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi seperti karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun termasuk dalam sampel, sehingga mencapai saturasi penuh tanpa sampling error akibat generalisasi parsial.

Metode ini ideal untuk penelitian kuantitatif seperti regresi linier berganda dalam studi pengaruh variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan, karena meningkatkan validitas internal dan representasi data yang komprehensif, menghindari bias undersampling pada populasi kecil yang spesifik seperti di KSOP Kepulauan Seribu.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampel jenuh (total sampling)**. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dianggap mampu memberikan informasi yang representatif terhadap tujuan penelitian.

Penerapan sampel jenuh dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kepulauan Seribu" dinilai tepat karena seluruh karyawan KSOP Kepulauan Seribu dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak memerlukan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sebab seluruh populasi telah diikutsertakan dalam proses pengumpulan data. Penggunaan sampel jenuh juga memungkinkan hasil penelitian menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh sehingga analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel intervening, dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengutamakan pengumpulan dan analisis data kuantitatif, yaitu data berupa angka atau variabel numerik. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk memahami fenomena melalui analisis statistik. Metode ini berfokus pada keobjektifan, pengukuran, dan generalisasi hasil penelitian.(Wajdi, 2023). Data yang di Ambil dalam peneltian ini menggunakan pengukuran variabel Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (Z_1), Lingkungan kerja (Z_2), Kinerja Karyawan (Y) melalui instrumen kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian, seperti peserta didik, pendidik, maupun kepala sekolah. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan melalui wawancara, observasi, atau angket yang disebarakan secara langsung. Kelebihan utama dari data primer adalah tingkat keasliannya yang tinggi serta keterkaitannya secara langsung dengan isu penelitian. Namun, pengumpulan data jenis ini membutuhkan persiapan dan proses yang lebih panjang serta intensif data sekunder yang bersumber dari literatur, dokumen resmi, atau hasil penelitian terdahulu. Menentukan jenis sumber data yang sesuai dengan karakteristik dan tujuan penelitian sangat berpengaruh terhadap validitas informasi yang diperoleh (Hafizah, 2025). Data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada konsumen yang menjadi responden penelitian sedangkan data sekunder diperoleh dari referensi buku dan jurnal sebagai acuan. Pengumpulan untuk data primer, peneliti menggunakan kuesioner dengan beberapa alternatif jawaban berupa sakala likert(Widianto, 2023).

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. (Sugiyono, 2023) Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber, termasuk dokumen, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, dan internet. Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder, seperti mencari dan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan referensi buku, jurnal, dan internet untuk mendapatkan data sekunder yang diperlukan (Sulung, 2024).

Operasional variabel adalah penjelasan atau uraian mengenai penelitian yang akan diteliti yang berisikan indikator dari masing-masing variabel yang telah ditentukan

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan Pembahasan:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi (Z1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.203	0.207	0.101	2.010	0.044
Disiplin Kerja (X) -> Budaya Organisasi (Z1)	0.287	0.298	0.111	2.577	0.010
Disiplin Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.290	0.298	0.092	3.146	0.002
Disiplin Kerja (X) -> Lingkungan Kerja (Z2)	0.214	0.222	0.113	1.899	0.058
Lingkungan Kerja (Z2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.369	0.370	0.088	4.188	0.000
Disiplin Kerja (X) -> Budaya Organisasi (Z1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.058	0.059	0.036	1.636	0.102
Disiplin Kerja (X) -> Lingkungan Kerja (Z2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.079	0.081	0.047	1.687	0.092

Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Budaya Organisasi (Z1).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), diketahui bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Budaya Organisasi (Z1) memperoleh nilai Original Sample sebesar 0,287 dengan arah pengaruh positif. Hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistics sebesar $2,577 > 1,96$ serta nilai P-Values sebesar $0,010 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor dalam membangun budaya organisasi yang lebih baik. Karyawan yang memiliki

kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta konsisten dalam menjalankan tugas akan membantu menciptakan kebiasaan kerja yang positif dalam organisasi.

Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan perilaku individu, tetapi juga berperan dalam membentuk nilai dan standar kerja yang berkembang menjadi budaya organisasi. Ketika karyawan terbiasa bekerja sesuai aturan dan prosedur yang berlaku, maka kebiasaan tersebut akan membentuk lingkungan kerja yang lebih tertib dan profesional. Pada KSOP Kepulauan Seribu, penerapan disiplin kerja dapat mendukung terbentuknya budaya organisasi melalui perilaku kerja yang konsisten. Tingkat kedisiplinan yang baik akan menciptakan pola kerja yang lebih teratur sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rizal et al., 2025) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat membangun perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4), diketahui bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z2) memiliki nilai Original Sample sebesar 0,214 dengan arah hubungan positif. Namun, hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistics sebesar 1,899 yang lebih kecil dari nilai batas 1,96 serta nilai P-Values sebesar 0,058 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan disiplin kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap lingkungan kerja, hubungan tersebut belum menunjukkan pengaruh yang cukup kuat secara statistik. Artinya, tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan belum mampu memberikan perubahan secara langsung terhadap kondisi lingkungan kerja yang terdapat dalam organisasi. Disiplin kerja pada dasarnya menggambarkan sikap dan perilaku individu dalam menaati aturan, menjalankan tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi. Sementara itu, lingkungan kerja lebih berkaitan dengan faktor eksternal yang berada di sekitar karyawan, seperti fasilitas kerja, kondisi ruang kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa lingkungan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku disiplin karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi lainnya. Walaupun karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, kondisi lingkungan kerja tetap membutuhkan dukungan dari pihak organisasi melalui penyediaan fasilitas yang memadai, pengaturan sistem kerja, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman.

Pada KSOP Kepulauan Seribu, penerapan disiplin kerja lebih menggambarkan bagaimana karyawan menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, sedangkan lingkungan kerja membutuhkan peran organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak cukup

hanya dilakukan melalui peningkatan disiplin karyawan, tetapi juga melalui perbaikan aspek pendukung lainnya.

Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian (Novianti, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui variabel tertentu. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik responden, kondisi organisasi, serta indikator yang digunakan dalam penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Original Sample sebesar 0,290 dengan arah hubungan positif. Nilai T-Statistics sebesar $3,146 > 1,96$ dan nilai P-Values sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih baik karena memiliki kepatuhan terhadap aturan, kemampuan mengatur waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karena berkaitan langsung dengan perilaku kerja karyawan. Karyawan yang mampu mematuhi standar kerja organisasi akan lebih mudah mencapai target pekerjaan serta menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Dalam penelitian ini, disiplin kerja menunjukkan bahwa keberhasilan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh sikap dan perilaku dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Sangapan, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (Z1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis pertama (H4), diperoleh hasil pengujian hubungan langsung antara variabel Budaya Organisasi (Z1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,203 yang menunjukkan arah hubungan positif. Selain itu, nilai T-Statistics sebesar 2,010 lebih besar dibandingkan nilai batas 1,96 dan nilai P-Values sebesar 0,044 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Budaya organisasi

berperan sebagai dasar yang membentuk perilaku kerja karyawan melalui nilai-nilai, kebiasaan, aturan, serta pola interaksi yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Pada penelitian ini, budaya organisasi mencerminkan bagaimana organisasi menciptakan nilai kerja yang mampu mendukung aktivitas karyawan, seperti adanya kerja sama, komunikasi yang efektif, serta kesamaan pemahaman terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan arahan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga mereka mampu bekerja secara lebih terstruktur dan bertanggung jawab. Berdasarkan tanggapan responden, sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki budaya positif dapat memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik antarpegawai serta penerapan nilai organisasi yang konsisten dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek budaya organisasi yang perlu diperkuat, terutama dalam memastikan seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai nilai dan kebiasaan kerja organisasi. Apabila budaya organisasi belum diterapkan secara merata, maka dapat menyebabkan perbedaan perilaku kerja antarpegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rativa Dianda Zahra Putri, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (Z2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima (H5), diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (Z2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Original Sample sebesar 0,369 dengan arah hubungan positif. Hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistics sebesar $4,188 > 1,96$ dan nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula peluang meningkatnya kualitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik dan nonfisik. Aspek fisik meliputi kondisi tempat kerja, fasilitas pendukung, serta kenyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Sedangkan aspek nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan dari atasan, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Ketika karyawan memperoleh dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif, maka hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diminimalisir sehingga kinerja menjadi lebih optimal.

Berdasarkan kondisi pada KSOP Kepulauan Seribu, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan kerja yang harmonis serta kondisi kerja yang nyaman menjadi faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Handayan, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X) melalui Budaya Organisasi (Z1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam (H6), dilakukan pengujian terhadap pengaruh tidak langsung untuk mengetahui peran Budaya Organisasi (Z1) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung memiliki arah positif, namun nilai T-Statistics yang diperoleh sebesar $1,636 < 1,96$ dan nilai P-Values sebesar $0,102 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa walaupun disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap budaya organisasi dan budaya organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut belum mampu membentuk hubungan mediasi yang signifikan.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena disiplin kerja merupakan faktor yang lebih bersifat langsung terhadap perilaku kerja individu. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dapat meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target tanpa harus melalui proses pembentukan budaya organisasi terlebih dahulu. Sementara itu, budaya organisasi membutuhkan waktu yang lebih panjang untuk terbentuk karena berkaitan dengan nilai bersama, kebiasaan kerja, serta pola perilaku yang berkembang dalam organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini budaya organisasi belum mampu menjadi faktor penghubung yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Juliansyah, 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki peran memediasi dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X) melalui Lingkungan Kerja (Z2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7), dilakukan analisis pengaruh tidak langsung untuk mengetahui kemampuan Lingkungan Kerja (Z2) dalam memediasi hubungan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai estimasi pengaruh tidak langsung sebesar 0,079 dengan arah hubungan positif. Namun, nilai T-Statistics sebesar $1,687 < 1,96$ dan nilai P-

Values sebesar $0,092 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum memiliki peran sebagai variabel perantara yang mampu memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Walaupun lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi keberadaannya belum cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik karena adanya faktor internal seperti tanggung jawab, kesadaran terhadap pekerjaan, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja, tetapi belum menjadi faktor utama yang menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi tetap perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan, yaitu meningkatkan disiplin karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ((Novianti, 2024)) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki peran memediasi dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada KSOP Kepulauan Seribu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi serta kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi maupun lingkungan kerja belum mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di KSOP Kepulauan Seribu lebih dipengaruhi oleh pengaruh langsung disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dibandingkan melalui mekanisme mediasi. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadillah, Z. I., & Info, A. (2024). *Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan*. 2(2), 38–45.
- Farhan, R. M. (2023). *The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work*. 72–83.
- Hafizah, N. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270.
<https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563>
- Handayan, M. (2023). Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara : *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1177–1182.
- Juliansyah, Z. (2024). Jurnal sosial dan sains. *Academia.Edu*, 4, 68–75.
<https://www.academia.edu/download/117627859/1444.pdf>
- Nidia Suriani, dan R. (2023). The Concepts of Population and Sampling as well as Participant Selection in the Context of Educational Scientific Research. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Novianti, V. (2024). Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kota Bekasi Dipengaruhi oleh Disiplin Kerja melalui Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 25(1), 16–24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35137/jei.v26i3.983>
- Nurhandayani, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Radiva Dianda Zahra Putri. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310.
<https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rizal, A., Afandi, M. D., Rivaldi, A. Y., Arif, A. R., Dwi, M. Z. H., Zainuddin, M., Prasetyo, Y., & Kamil, M. R. (2025). *Analisis Dampak Peranan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi*. 2(2), 106–110.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Penerbit*.
- Sulung, U. (2024). Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 25. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(2), 28–33.
- Syiva, S. P. N. (2023). Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2, 43–60.
- Wajdi, F. (2023). Teknik Wawancara Dalam Metode Penelitian Kualitatif. *Direktorat Jenderal Bea Dan*

Cukai. https://www.google.com/search?q=teknik+wawancara&oq=teknik+waw&gs_lcrp

Widianto, F. (2023). Pengaruh Perilaku Konsumen Dan Perubahan Pasar Terhadap Tingkat Penjualan Wuling Di Pt Arista Jaya Lestari Cabang Sm Raja Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(2), 169–175. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2837>

Yuniarti, N. A. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(2), 159–176. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344>