



Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i4) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i4>



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Reifa Galih Ramadhanti¹, Ni Nyoman Sawitri², Hasanuddin Hasanuddin³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: reifagalihramdhanti@gmail.com¹

Abstract: *Employee performance remains a crucial factor in determining a company's success and competitiveness in achieving organizational goals and improving effectiveness on a sustainable basis. This study aims to examine the effects of work discipline, work environment, and work engagement on the employee performance of PT. XYZ. The research employed a quantitative method with an associative approach. The study population consisted of 47 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaire distribution and analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 3.0 software. The findings indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. In contrast, the work environment does not have a significant effect on employee performance, indicating that it is not the primary factor influencing performance improvement at PT. XYZ. Meanwhile, work engagement has a positive and significant effect on employee performance and is identified as the most dominant variable compared to the other independent variables. Based on these findings, it can be concluded that employees' attachment and commitment to their work enhance their enthusiasm, dedication, and focus in completing their tasks, thereby contributing to improved employee performance.*

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

Abstrak: Kinerja karyawan masih menjadi hal penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 47 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kondisi lingkungan kerja bukan merupakan

faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja pada PT. XYZ. Sementara itu, *work engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi. Sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam setiap organisasi karena berperan sebagai subjek yang menjalankan operasi dan kebijakan bisnis, sehingga kondisi kerja yang mendukung menjadi prasyarat agar karyawan dapat memberikan hasil terbaik.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan karyawan yang belum sepenuhnya menjaga kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan dan kurangnya ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif turut berpotensi menurunkan semangat kerja, sementara variasi tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) antarkaryawan diduga turut memengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan (Jumani et al., 2024; Ramadani & Dzikri Abadi, 2025).

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan penyewaan alat berat, penyediaan suku cadang, distribusi pelumas industri, hingga jasa kontraktor sipil. Data absensi tahun 2025 menunjukkan tingkat kehadiran rata-rata sebesar 89%, dengan ketidakhadiran tanpa keterangan yang sempat mencapai 10%, sementara data kinerja periode 2023–2025 memperlihatkan bahwa indikator tanggung jawab justru mengalami penurunan pada tahun 2025. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *work engagement* merupakan faktor yang relevan untuk diteliti dalam konteks perusahaan ini.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. *Work engagement* dan lingkungan kerja fisik ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahesa Putra & Darmastuti, 2021), sementara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja akan lebih kuat apabila dimediasi oleh *work engagement* (Rizqi Astuti et al., 2023). Perbedaan hasil antarpelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel ini masih perlu diuji kembali pada konteks organisasi yang berbeda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan rujukan pada permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, penulis dapat mengemukakan beberapa rumusan masalah dari penelitian pada PT. XYZ sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh (*sensus*) dimana jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 47 responden. Skala pengukuran menggunakan skala likert (1-5). Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari kuesioner, data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan pada jurnal bereputasi, laporan resmi internal PT. XYZ dan buku serta e-

books. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, untuk melakukan uji outer model, inner model dan uji hipotesis (Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 47 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. XYZ. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, dan masa kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	83%
Perempuan	8	17%
Total	47	100%
Kelompok Usia		
18 - 25 tahun	14	30%
26 - 35 tahun	24	51%
36 - 45 tahun	6	13%
> 45 tahun	3	6%
Total	47	100%
Masa Kerja		
< 1 tahun	3	6%
1 - 4 tahun	28	60%
> 5 tahun	16	34%
Total	47	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (83%), berada pada kelompok usia 26–35 tahun (51%), dan memiliki masa kerja 1–4 tahun (60%). Komposisi ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif menengah di perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dilakukan melalui *convergent validity* (*outer loading* dan AVE), *discriminant validity* (*cross loading*, *Fornell-Larcker criterion*, dan HTMT), serta uji *reliabilitas* (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*).

Tabel 2. Uji *Fornell-Larcker criterion*

Variabel	(X1) Disiplin Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(X3) Work Engagement	(Y) Kinerja Karyawan
(X1) Disiplin Kerja	0,813			
(X2) Lingkungan Kerja	0,640	0,762		
(X3) Work Engagement	0,525	0,372	0,790	
(Y) Kinerja Karyawan	0,711	0,612	0,717	0,793

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Berdasarkan pada tabel 2, validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria *Fornell Larcker Criterion* yang membandingkan akar kuadrat nilai AVE masing-masing konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk. Suatu konstruk dinyatakan valid secara diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE melebihi nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain, dengan tujuan untuk memastikan setiap konstruk lebih erat hubungannya dengan indikatornya sendiri dibanding dengan konstruk lain.

Tabel 3. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas

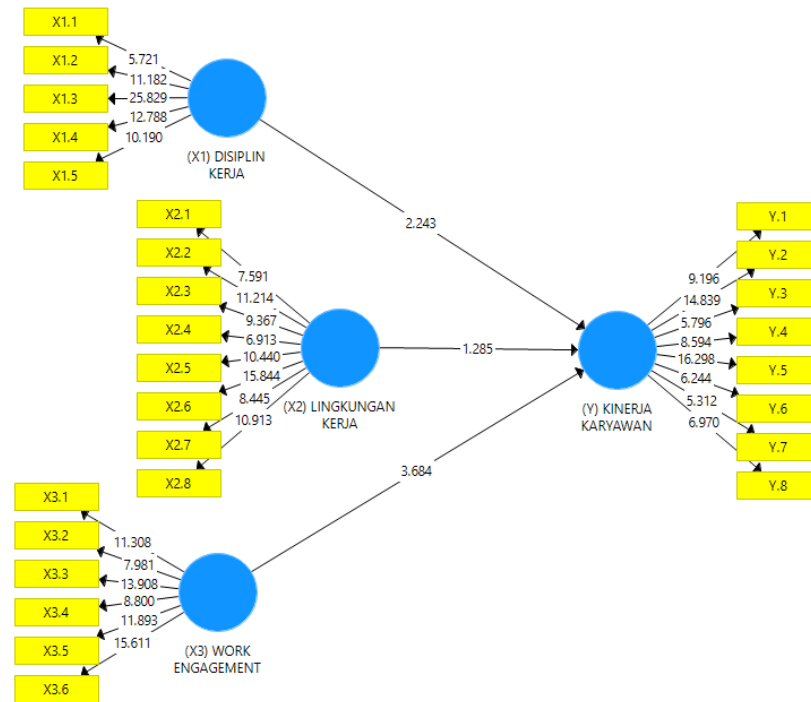
Variabel	Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	> 0,70	0,661	> 0,70	0,872	Valid & Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	> 0,70	0,581	> 0,70	0,898	Valid & Reliabel
Work Engagement (X3)	> 0,70	0,624	> 0,70	0,880	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,70	0,630	> 0,70	0,915	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,50, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Hasil uji *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE setiap konstruk (Disiplin Kerja = 0,813; Lingkungan Kerja = 0,762; *Work Engagement* = 0,790; Kinerja Karyawan = 0,793) lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain, dan seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90, sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel juga berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini konsisten dan reliabel.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan melalui uji *R-Square*, *F-Square* dan Path Coefficients untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS versi 3.0 dengan bootstrapping. Graphical output inner model dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Gambar 1. Inner Model

Hasil Pengujian pada Inner Model sebagaimana dibawah ini:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,702	0,681

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Nilai *R-Square* sebesar 0,702 menunjukkan bahwa 70,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *work engagement* secara bersama-sama, yang termasuk kategori tinggi. Sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan stres kerja.

Tabel 5. Nilai F-Square

Jalur Pengaruh	F-Square
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,165 (sedang)
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,112 (lemah)
Work Engagement (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,520 (kuat)

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Nilai *F-Square* menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan kontribusi pengaruh yang paling besar (0,520; kategori kuat) terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh disiplin kerja (0,165; kategori sedang) dan lingkungan kerja (0,112; kategori lemah).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai koefisien jalur, T-statistik, dan P-value pada masing-masing hubungan antarvariabel.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1: Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,315	2,243	0,025	Diterima
H2: Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,238	1,285	0,199	Ditolak
H3: <i>Work Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,463	3,684	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,315 dengan T-statistik 2,243 ($> 1,96$) dan P-value 0,025 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, SOP, dan target penyelesaian tugas, yang membuat proses kerja berlangsung lebih terarah dan konsisten (Masruddin et al., 2025). Mengingat aktivitas operasional PT. XYZ melibatkan mobilisasi alat berat ke lokasi pelanggan sesuai jadwal, kedisiplinan karyawan menjadi faktor penting agar pelayanan berjalan lancar. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Estiana et al., 2023; Masruddin et al., 2025).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur positif sebesar 0,238, namun dengan T-statistik 1,285 ($< 1,96$) dan P-value 0,199 ($> 0,05$), sehingga H2 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan ini. Sebagian besar karyawan operasional bekerja *on-site* dengan kondisi lingkungan yang bervariasi namun tetap dikendalikan melalui SOP dan penggunaan alat pelindung diri, sementara hasil deskriptif kuesioner menunjukkan penilaian yang relatif positif terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini. Lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor *hygiene* yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak selalu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Armansyah, 2024; Estiana et al., 2023; Ramadani & Dzikri Abadi, 2025).

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,463 dengan T-statistik 3,684 ($> 1,96$) dan P-value 0,000 ($< 0,05$), sehingga H3 diterima dan menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan. Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan hasil terbaik, bekerja secara proaktif, dan berkomitmen mencapai target meskipun menghadapi tuntutan operasional yang tinggi (Hendrik et al., 2021; Manalu et al., 2021). Temuan ini konsisten dengan penelitian (Hendrik et al., 2021; Wahyuni et al., 2022; Yudha, 2022), yang menegaskan bahwa keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT. XYZ lebih dipengaruhi oleh faktor perilaku dan keterlibatan individu dalam bekerja, yaitu disiplin kerja dan *work engagement*, dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel paling dominan, sehingga H3 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan fokus, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. XYZ.

REFERENSI

- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Hendrik, G. E., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2021). *Effect of Work Engagement on Employee Performance: Study at RRI KUPANG*. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211124.095>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Mahesa Putra, A., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(5). <https://doi.org/10.36418/jist.v3i8.463>
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(2), 42–49.
- Masruddin, N. P. D., Saharuddin, S., & Hasbi, A. R. (2025). The Effect of Work Discipline and Workload on Employee Performance. *GOLDEN RATIO OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*, 6(1), 59–72.
- Ramadani, M., & Dzikri Abadi, M. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PMI Lamongan). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 6(2).
- Rizqi Astuti, A., Widiartanto, & P.Hadi, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi (Kawasan Industri Wijayakusuma Tugu Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Yudha, I. P. (2022). Pengaruh Work Engagement , Quality of Work Life , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(2), 1–15.