

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Helper (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Intervening Oleh Disiplin Kerja Di PT. Putri Widya Utama

Nova Rizky Asshiva¹, Sari Marliani², July Yuliawati³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan helper(OCB) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja di PT Puri Widya Utama. Penelitian ini berfokus pada sejauh mana kondisi lingkungan kerja, perilaku membantu helper(OCB), serta tingkat kedisiplinan karyawan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ dan $t\text{-statistic } 4,626 > 1,960$. Helper(OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, nilai $p\text{-value } 0,013 < 0,05$ dan $t\text{-statistic } 2,488 > 1,960$. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, $t\text{-statistic } 6,951 > 1,960$, Helper(OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, $t\text{-statistic } 9,167 > 1,960$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $p\text{-value } 0,020 < 0,05$ dan $t\text{-statistic } 2,319 > 1,960$. Disiplin Kerja memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p\text{-value } 0,033 < 0,05$ $t\text{-statistic } 2,138 > 1,960$. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Helper(OCB) terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p\text{-value } 0,029 < 0,05$ $t\text{-statistic } 2,191 > 1,960$. Penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan helper(OCB) terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh disiplin kerja. Kontribusi penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan studi MSDM terkait variabel helper(OCB) yang masih jarang diteliti, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan perbaikan lingkungan kerja, bantuan kerja helper(OCB), dan peningkatan disiplin karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Helper(OCB); Kinerja Karyawan; dan Disiplin Kerja

Abstract

Objective This study aims to analyze the influence of the work environment and helpers(OCB) on employee performance mediated by work discipline in the PT Puri Widya Utama. This study focuses on the extent to which work environment conditions, helping behavior helpers (OCB), and employee discipline levels contribute to achieving optimal performance. The results of the study indicate that the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance ($p\text{-value } 0.000 < 0.05$ and $t\text{-statistic } 4.626 > 1.960$). Helpers(OCB) have a positive and significant effect on Employee Performance, $p\text{-value } 0.013 < 0.05$ and $t\text{-statistic } 2.488 > 1.960$. Work Environment has a positive and significant effect on Work Discipline $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, $t\text{-statistic } 6.951 > 1.960$, Helper(OCB) has a positive and significant effect on Work Discipline $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, $t\text{-statistic } 9.167 > 1.960$. Work Discipline has a positive and significant effect on Work Discipline $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, $t\text{-statistic } 9.651 > 1.960$. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a $p\text{-value of } 0.020 < 0.05$ and a $t\text{-statistic of } 2.319 > 1.960$. Work Discipline

mediates the Influence of the Work Environment on Employee Performance with a p-value of $0.033 < 0.05$ and a t-statistic of $2.138 > 1.960$. Work Discipline mediates the influence of Helpers(OCB) on Employee Performance with a p-value of $0.029 < 0.05$ and a t-statistic of $2.191 > 1.960$. This study demonstrates the influence of the work environment and helpers(OCB) on employee performance, which is intervening by work discipline. Contribution This study provides the oretical contributions to the development of HRM studies related to the helper(OCB) variable, which is still rarely studied, as well as practical contributions for companies in designing policies to improve the work environment, work assistance patterns, and increase employee discipline.

Keywords: *Work Environment; Helper(OCB); Employee Performance; and Work Discipline*

Copyright (c) 2026 Nova Rizky Asshiva

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.novaasshiva@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur beroperasi dengan skala besar, menggunakan teknologi yang terus berkembang, serta menerapkan proses produksi yang terstandarisasi dan mampu menghasilkan barang secara efisien dan berkualitas tinggi. Dalam manajemen perusahaan manufaktur berfungsi untuk mengatur keseluruhan aktivitas produksi agar berjalan sistematis, terencana, dan sesuai target.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan mampu bekerja sesuai tuntutan operasional manufaktur. (Ramadhani et al., 2026)

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan mampu membandingkan kualitas dengan kuantitas tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Pada dasarnya, perusahaan akan menerapkan kebijakan yang berbeda untuk sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. (Badrianto et al., 2023)

Lingkungan kerja mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan, Kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja menjadikan karyawan lebih aman secara fisik dan psikologis. Beberapa lingkungan kerja dibuat dengan layout untuk memudahkan akses ke karyawan, disamping kondisi fisik yang memberikan dukungan kepada karyawan yang bekerja, misalnya Tingkat kelembaban, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan dan lain sebagainya. (Polgan & Pertiwi, 2024). Selain itu yang mempengaruhi setelah lingkungan kerja yaitu Helper (OCB).

Helper(OCB) yang membantu proses produksi atau operasional utama. Meskipun sering dianggap tidak penting, peran membantu dapat memainkan peran penting dalam menjaga alur kerja lancar, dan mempercepat penyelesaian tugas . Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif OCB sebagai perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan bagi organisasi (Anwar, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini memasukkan helper(OCB) sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Puri Widya utama. Helper(OCB) sangat membantu produksi karena kurangnya karyawan dalam disiplin kerja .

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan untuk meningkatkan kerja. Disiplin seringkali menjadi kendala dalam organisasi untuk menjalankan tugas sehari-hari, kurangnya disiplin menjadi masalah yang berulang. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan menggunakan disiplin yang baik berarti karyawan sadar serta bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.(Abdul & Adi, 2024)

Terdapat Penelitian terdahulu untuk Reserch Gap yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) Perusahaan Pemintalan Benang di Jawa Tengah ini sejalan dengan penelitian (W.Astuti, 2021) dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian H1:Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H2:Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H3:Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Perbedaan untuk variabel intervening menggunakan Variabel disiplin kerja sedangkan penelitian sebelumnya untuk variabel intervening meneliti tentang kepuasan kerja. Alasan mengambil variabel Helper(OCB) yaitu karena di PT Puri Widya Utama lebih banyak menggunakan Helper dalam menyelesaikan pekerjaan, peran Helper(OCB) kadang dibutuhkan untuk menggantikan posisi di line yang kosong karena tenaga kerja di line tersebut tidak masuk untuk membantu ketika kekurangan orang di PT Puri Widya Utama.

Penelitian ini dilakukan di PT Puri Widya Utama yang bergerak di bidang manufaktur,. Alamat PT Puri Widya Utama yaitu di Cikampek Pawarengan, karyawan di PT Puri Widya Utama yaitu 111 orang.

Berdasarkan wawancara dengan HRd PT Puri Widya Utama permasalahannya yaitu pada dasarnya saling berkaitan antara kinerja karyawan, lingkungan kerja, helper(OCB), dan disiplin kerja. Kinerja karyawan menurun ketika hasil pekerjaan tidak konsisten, target tidak tercapai. Kondisi ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruangan yang bising, panas, atau kurang pencahayaan, hubungan antara rekan kerja maupun dengan atasan, Peran helper(OCB) mulai dari ketelitian yang rendah, kualitas kerja yang belum rapi, hingga kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional. Hal tersebut diperburuk dengan lemahnya disiplin kerja, terlihat dari ketidakteraturan jam masuk, ketidakpatuhan terhadap aturan, serta rendahnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas..

Berikut adalah target capaian produksi bulan Januari- Oktober tahun 2025 pada PT Puri Widya Utama

Tabel 1. Data Target Capaian Produksi bulan Januari – Oktober tahun 2025

Bulan	Hari Kerja	Target per Hari	Total Target perbulan	Target Capaian sebulan	Target cacat %	Cacat perbulan	Keterangan
Januari	24	10.000	240.000	218.400	2%	21.600	Tidak tercapai
Februari	22	10.000	220.000	201.300	2%	18.700	Tidak tercapai
Maret	26	10.000	260.000	235.300	2%	24.700	Tidak tercapai
April	24	10.000	240.000	217.440	2%	22.560	Tidak tercapai
Mei	25	10.000	250.000	225.000	2%	25.000	Tidak tercapai
Juni	22	10.000	220.000	201.300	2%	18.700	Tidak tercapai
Juli	26	10.000	260.000	235.300	2%	24.700	Tidak tercapai
Agustus	24	10.000	240.000	218.352	2%	21.648	Tidak tercapai
September	25	10.000	250.000	225.750	2%	24.250	Tidak tercapai
Oktober	26	10.000	260.000	235.040	2%	24.960	Tidak tercapai

Berikut data kehadiran variabel Disiplin kerja pada PT Puri Widya Utama

Tabel 2Data Kehadiran PT Puri Widya Utama

(Januari – Oktober 2025)

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Tidak Hadir	Hadir
Januari	111	24	20	91
Februari	111	22	25	86
Maret	111	26	23	88
April	111	24	15	96
Mei	111	25	27	84
Juni	111	22	24	87
Juli	111	26	18	93
Agustus	111	24	16	95
September	111	25	14	97
Oktober	111	26	11	100

Berdasarkan Tabel 2 dalam variabel Disiplin kerja terdapat data kehadiran pada PT Puri Widya Utama bulan Januari – Oktober tahun 2025 dapat disimpulkan tingkat kehadiran masih banyak karyawan yang tidak hadir, paling banyak pada bulan februari dan mei menyebabkan penurunan dalam kinerja karyawan.

Tabel 3.Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan PT Puri Widya Utama

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai target Perusahaan	25	5
2	Perusahaan mewajibkan karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai standar Perusahaan	12	18
3	Perusahaan mewajibkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar Perusahaan	11	19
4	Perusahaan mewajibkan karyawan bekerja dengan efisien agar meningkatkan hasil kerja	8	22
5	Perusahaan mewajibkan karyawan mempertahankan konsisten hasil kerja dalam jumlah yang stabil	13	17

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel 1 tentang target capaian produksi PT Puri Widya Utama dan tabel 3 tentang hasil prasurvei kinerja karyawan pada PT Puri Widya Utama dapat disimpulkan bahwa target capain tidak tercapai dan kinerja karyawan masih kurang. Hal ini terlihat dari masih rendahnya jumlah karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja secara efisien, serta menjaga konsistensi hasil kerja.

Tabel 4.Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja PT Puri Widya Utama

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pencahayaannya diruang kerja sesuai standar	8	22
2	Suhu udara kurang dingin	19	11
3	Kebisingan di area kerja	19	11
4	Ruang kerja terlalu sempit	11	19
5	Komunikasi rekan kerja berjalan dengan baik	17	13
6	Dukungan rekan kerja dalam menghadapi masalah	17	13
7	Atasan memberikan dukungan pada saat karyawan terkendala	21	9

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei lingkungan kerja pada PT Puri Widya Utama dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek fisik lingkungan kerja yang perlu diperbaiki untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan.

Tabel 5.Hasil Prasurvei Helper(OCB) PT Puri Widya Utama

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan mewajibkan membantu karyawan ketika membutuhkan bantuan	13	17
2	Perusahaan mewajibkan karyawan membantu line kosong Ketika ada yang tidak hadir	6	24
3	Perusahaan mewajibkan karyawan membantu rekan kerja agar mencapai target perusahaan	17	13
4	Perusahaan mewajibkan karyawan membantu mempercepat proses kerja Ketika terjadi penumpukan barang	16	14
5	Perusahaan mewajibkan karyawan berinisiatif membantu rekan kerja tanpa menunggu perintah atasan	12	18

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei, dapat disimpulkan bahwa perilaku saling membantu antar karyawan di perusahaan masih belum optimal, sebagian responden belum melakukan secara konsisten.

Tabel 6.Hasil Prasurvei Disiplin Kerja PT Puri Widya Utama

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk datang tepat waktu	16	14
2	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk mematuhi jadwal Perusahaan yang sudah ditentukan	7	23
3	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk taat pada sop Perusahaan	14	16
4	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai batas yang ditentukan	9	21
5	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk bertanggung jawab pada setiap Pekerjaan	15	15
6	Perusahaan mewajibkan karyawan untuk pulang tepat waktu	12	18

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 6 tentang disiplin kerja dan Tabel 1.6 tentang hasil pra-survei disiplin kerja penerapan disiplin kerja karyawan di perusahaan masih belum optimal. masih banyak karyawan yang tidak hadir, paling banyak pada bulan Februari dan Mei menyebabkan penurunan dalam kinerja karyawan.Hal ini terlihat dari masih banyak responden yang menjawab tidak pada beberapa indikator disiplin kerja,

meskipun sebagian responden menjawab ya jumlahnya belum mendominasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Helper(OCB) terhadap kinerja karyawan yang di Intervening oleh Disiplin Kerja di PT Puri Widya Utama”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan helper (Organizational Citizenship Behavior/OCB) terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Rahman, 2024) Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ilham et al., 2025) MSDM yaitu upaya strategis dalam perencanaan, perkembangan, maupun pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan secara efisien.

Lingkungan Kerja

Menurut (Mardini et al., 2024) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut (Jaya, 2022) Dimensi Lingkungan Kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Indikator lingkungan kerja yaitu Penerangan/Cahaya, Temperatur di tempat kerja, Kelembapan ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Getaran mekanis ditempat kerja, Bau tidak sedap ditempat kerja, tata Warna ditempat kerja, Dekorasi atau Tata letak, Musik ditempat kerja, Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan, Kerjasama antar karyawan

Helper (OCB)

Menurut (Melinda, 2021) Helper (OCB) adalah fungsi perilaku dan peran tambahan yang mengarahkan individu, kelompok, atau organisasi untuk melakukan aktivitas tambahan.

Menurut (Ersianti & Wicaksari, 2025) dimensi helper (OCB) mempunyai lima dimensi utama, yaitu menolong rekan kerja secara sukarela, ketaatan terhadap aturan di luar standar minimum, kesediaan menerima kondisi kerja tanpa banyak mengeluh, tindakan preventif untuk menghindari konflik antar anggota dan

partisipasi aktif dalam lingkungan organisasi. Indikator Helper (OCB) yaitu menolong rekan kerja secara sukarela, Kesadaran, Sportivitas, dan Kesopanan.

Disiplin Kerja

Menurut (Putri et al., 2023) Disiplin kerja adalah perilaku karyawan untuk mematuhi aturan, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan

Menurut (Pratiwi et al., 2025) Dimensi disiplin kerja yaitu Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Indikator Disiplin Kerja yaitu Kehadiran dalam bekerja, waktu istirahat, waktu pulang kerja, taat pada peraturan, tidak melalaikan prosedur, mengikuti pedoman kerja, tanggung jawab kepada tugas, taat pada standar kerja, kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, bekerja efektif dan efisien, ketelitian dalam bekerja, bertindak sopan, selalu disiplin, tidak terlibat tindakan yang tidak pantas

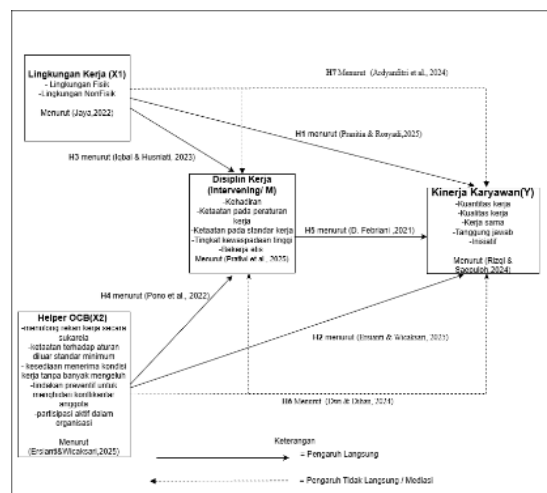
Kinerja Karyawan

Menurut (Ericson et al., 2025) Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut (Rizqi & Saepuloh, 2024) kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi: 1) Kuantitas kerja 2) Kualitas kerja 3) Kerjasama 4) Tanggung jawab 5) Inisiatif

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

1. H1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. H2: Helper (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. H3: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (M).
4. H4: Helper (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (M).

5. H5: Disiplin Kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. H6: Disiplin Kerja (M) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. H7: Disiplin Kerja (M) memediasi pengaruh Helper (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif verifikatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM), menggunakan Smartpls 4.0 Metode SEM dipilih karena penelitian ini tidak hanya ingin mengukur pengaruh langsung, tetapi juga pengaruh tidak langsung (intervening) dari variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Helper (OCB) (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 karyawan pada PT Puri Widya Utama. Untuk menentukan jumlah responden, penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Teknik pengambilan sample menggunakan rumus slovin yang diperoleh menjadi 87 Sampel. Hasil dari rumus Slovin yaitu

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{111}{1+111(0,5)^2} = \frac{111}{1+(0,2775)} = \frac{111}{1,2775} = 86,87=87$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan adalah 87 responden

Alat yang digunakan mengumpulkan data adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh menggunakan Google Form berbasis skala Likert (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Data sekunder berasal dari penelitian sebelumnya, buku referensi ,artikel, dan data pendukung lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

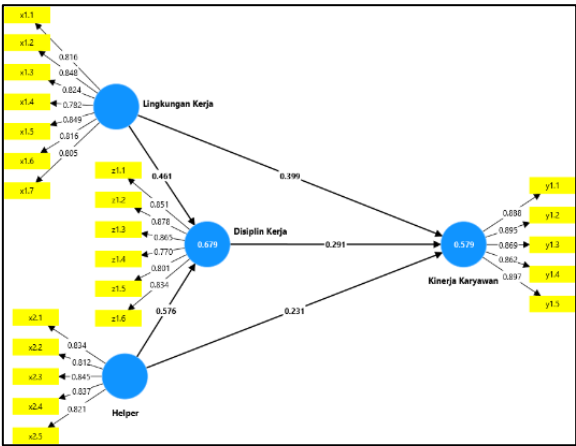
Analisis data dilakukan melalui tahapan evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas reabilitas indicator dan model structural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung(mediasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan verifikatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel sesuai hipotesis yang telah dikembangkan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh ukuran sampel yang dapat mewakili populasi. Analisis dilakukan melalui dua tahap,menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel laten serta menguji model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber : Data pengolahan di Smartpls (2025)

Outer Loading

	Lingkungan Kerja	Helper	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
x1.1	0.816			
x1.2	0.848			
x1.3	0.824			
x1.4	0.782			
x1.5	0.849			
x1.6	0.816			
x1.7	0.805			
x2.1		0.834		
x2.2		0.812		
x2.3		0.845		
x2.4		0.837		
x2.5		0.821		
y1.1			0.888	
y1.2			0.895	
y1.3			0.869	
y1.4			0.862	
y1.5			0.897	
z1.1				0.851
z1.2				0.878
z1.3				0.865
z1.4				0.770
z1.5				0.801
z1.6				0.834

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil nilai outer loading > 0,70 dinyatakan valid.

AVE

	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.673
Helper	0.689
Kinerja Karyawan	0.778
Disiplin Kerja	0.696

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai AVE Lingkungan Kerja 0,673, variabel Helper 0,689, variabel Kinerja Karyawan 0,778, dan variabel Disiplin Kerja 0,696.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Disiplin Kerja	Helper	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja				
Helper	0.769			
Kinerja Karyawan	0.751	0.580		
Lingkungan Kerja	0.649	0.268	0.679	

Sumber : Data primer diolah (2025)

Hasil menunjukkan nilai HTMT variabel Disiplin Kerja dengan Helper sebesar 0,769, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,751, Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,649. Helper dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,580, Helper dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,268, dan Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,679.

Fornell-Larcker

	Disiplin Kerja	Helper	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja	0.834			
Helper	0.693	0.830		
Kinerja Karyawan	0.694	0.534	0.882	
Lingkungan Kerja	0.607	0.252	0.634	0.820

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Hasil menunjukkan variabel Disiplin Kerja (0,834), variabel Helper (0,693), Kinerja Karyawan (0,694), dan Lingkungan Kerja (0,607). Variabel Helper (0,830), Kinerja Karyawan (0,534), dan Lingkungan Kerja (0,252). Kinerja Karyawan (0,882), Lingkungan Kerja (0,634). Variabel Lingkungan Kerja (0,820).

Cross Loading

	Lingkungan Kerja	Helper	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
x1.1	0.816	0.205	0.509	0.529
x1.2	0.848	0.134	0.550	0.527
x1.3	0.824	0.279	0.541	0.489
x1.4	0.782	0.051	0.425	0.340
x1.5	0.849	0.283	0.570	0.529
x1.6	0.816	0.219	0.437	0.485
x1.7	0.805	0.237	0.574	0.541
x2.1	0.142	0.834	0.376	0.523
x2.2	0.205	0.812	0.508	0.583
x2.3	0.283	0.845	0.508	0.614
x2.4	0.201	0.837	0.398	0.594
x2.5	0.201	0.821	0.403	0.550
y1.1	0.558	0.522	0.888	0.660
y1.2	0.529	0.464	0.895	0.589
y1.3	0.530	0.398	0.869	0.569
y1.4	0.554	0.503	0.862	0.645
y1.5	0.621	0.458	0.897	0.589
z1.1	0.550	0.552	0.582	0.851
z1.2	0.559	0.623	0.637	0.878
z1.3	0.598	0.530	0.610	0.865
z1.4	0.293	0.601	0.540	0.770
z1.5	0.492	0.568	0.538	0.801
z1.6	0.517	0.600	0.557	0.834

Sumber : Data primer diolah (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Lingkungan Kerja dibandingkan dengan loading terhadap konstruk Helper, Kinerja Karyawan, maupun Disiplin Kerja.

Reliabilitas

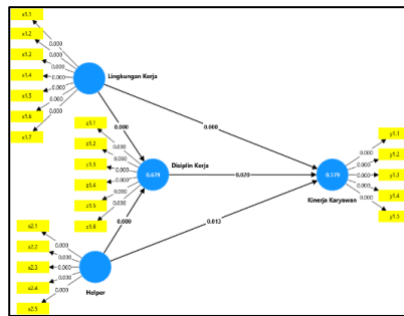
	Cronbach's alpha	Composite reliability
Lingkungan Kerja	0.919	0.923
Helper	0.887	0.890
Kinerja Karyawan	0.929	0.930
Disiplin Kerja	0.912	0.915

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil Lingkungan Kerja nilai Cronbach's Alpha 0,919 dan Composite Reliability 0,923. Helper nilai Cronbach's Alpha 0,887 dan Composite Reliability 0,890. Kinerja Karyawan nilai Cronbach's Alpha 0,929 dan Composite Reliability 0,930. Disiplin Kerja nilai Cronbach's Alpha 0,912 dan Composite Reliability 0,915. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70.

Model Struktural (Inner Model)

Inner model dilakukan dengan melihat beberapa indikator, antara lain nilai R-Square (R^2) untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen



Sumber : Data primer diolah (2025)

R square (R²)

	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0.679	0.672
Kinerja Karyawan	0.579	0.563

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan kriteria penilaian R-Square, dikategorikan menjadi lemah sebesar 0,25, moderat sebesar 0,50, dan kuat sebesar 0,75. Nilai R-Square variabel Disiplin Kerja sebesar 0,679 > 0,50 kategori moderat, Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,579 > 0,50 kategori moderat.

F square (F²)

	f-square
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.219
Helper -> Kinerja Karyawan	0.060
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.621
Helper -> Disiplin Kerja	0.970
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.065

S

Sumber : Data primer diolah (2025)

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai f-square 0,219 kategori sedang. Pengaruh Helper terhadap Kinerja Karyawan nilai f-square 0,060 kategori kecil. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja nilai f-square 0,621 kategori besar. Pengaruh Helper terhadap Disiplin Kerja nilai f-square 0,970 kategori besar. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai f-square 0,065 kategori kecil.

Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	522.000	283.849	0.456
Kinerja Karyawan	435.000	248.871	0.428

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0,456 > 0$, Kinerja Karyawan sebesar $0,428 > 0$ menyatakan predictive relevance.

Goodness of Fit (GoF)

Kriteria penilaian GoF umumnya dikategorikan menjadi kecil (0,10), moderat (0,25), dan besar (0,36).

Rata-rata AVE = 0,709 , Rata-rata R-square = 0,629

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,709 \times 0,629}$$

$$GoF = \sqrt{0,446} = 0,668$$

Berdasarkan data yang diperoleh, rata-rata AVE sebesar 0,709 dan rata-rata R-Square sebesar 0,629. Dapat disimpulkan nilai GoF sebesar 0,668 kategori besar.

Hipotesis

	Original sample	T statistics	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.399	4.626	0.000
Helper -> Kinerja Karyawan	0.231	2.488	0.013
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.461	6.951	0.000
Helper -> Disiplin Kerja	0.576	9.167	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.291	2.319	0.020
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.134	2.138	0.033
Helper -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.168	2.191	0.029

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai t-statistic $4,626 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic $2,488 > 1,96$ dan p-value $0,013 < 0,05$. Dapat disimpulkan Helper berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic $6,951 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian nilai t-statistic $9,167 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan pengaruh positif dan signifikan antara Helper terhadap Disiplin Kerja.

Hasil pengujian nilai t-statistic $2,319 > 1,96$ dan p-value $0,020 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung nilai t-statistic $2,138 > 1,96$ dan p-value $0,033 < 0,05$. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja bersifat positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil nilai t-statistic $2,191 > 1,96$ dan p-value $0,029 > 0,05$. Dapat disimpulkan Helper terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja bersifat positif dan signifikan.

Lingkungan Kerja(X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic $4,626 > 1,960$, nilai p-value $0,000 < 0,05$.

Helper(X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil pengujian Helper berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic $2,488 > 1,960$, nilai p-value $0,013 < 0,05$.

Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja(M)

Berdasarkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja nilai t-statistic $6,951 > 1,960$, nilai p-value $0,000 < 0,05$.

Helper berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (M)

Hasil pengujian Helper berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai t-statistic $9,167 > 1,960$, nilai p-value $0,000 < 0,05$.

Disiplin Kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic $2,319 > 1,960$, nilai p-value $0,020 < 0,05$.

Disiplin Kerja (M) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian, Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic $2,138 > 1,960$, nilai p-value $0,033 < 0,05$.

Disiplin Kerja (M) memediasi pengaruh Helper (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil pengujian Disiplin Kerja memediasi pengaruh Helper terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic $2,191 > 1,960$, nilai p-value $0,029 < 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode SEM-PLS dengan SmartPLS dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai p-value $0,000 < 0,05$, nilai t-statistic $4,626 > 1,960$.
2. Helper berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai p-value $0,013 < 0,05$, nilai t-statistic $2,488 > 1,960$.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Nilai p-value $0,000$, nilai t-statistic $6,951 > 1,960$.
4. Helper berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Nilai p-value $0,000$, nilai t-statistic $9,167 > 1,960$.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai p-value $0,020 < 0,05$ nilai t-statistic $2,319 > 1,960$.
6. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai p-value $0,033 < 0,05$ nilai t-statistic $2,138 > 1,960$.
7. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Helper terhadap Kinerja Karyawan. Nilai p-value $0,029 < 0,05$ nilai t-statistic $2,191 > 1,960$.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan perlunya perusahaan melakukan perbaikan terhadap aspek lingkungan kerja terutama pada pencahayaan, suhu ruangan, dan kebisingan. Perusahaan perlu mengoptimalkan penugasan helper dengan pelatihan teknis, pembagian beban kerja yang lebih merata, dan penegasan SOP. Disiplin kerja, diperlukan penguatan sistem kehadiran, pemberian penghargaan dan sanksi yang konsisten. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel lain untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Referensi :

- Abdul, A. M. B., & Adi, J. U. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA SAN PRIMA SUKABUMI*. 1192, 380–387.
- Anwar. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. 4, 35–46.
- Badrianto, Y., Bangsa, U. P., Gusramlan, R., Bangsa, U. P., Kerja, P., Kerja, K., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Pendahuluan Dunia bisnis merupakan sebuah aktifitas yang sangat diminati oleh masyarakat, dunia Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*. 01(01), 32–41.
- Ericson, A. G., Marliani, S., Yulawati, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2025). *THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BAPPEDA KARAWANG REGENCY PENGARUH*

DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN KARAWANG. 8, 1722-1732.

- Ersianti, H. Z., & Wicaksari, E. A. (2025). *Organizational Citizenship Behaviour : Meningkatkan Efektivitas dalam Organisasi secara Menyeluruh* (pp. 455-482).
- Ilham, R. N., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). *The Influence Of Work Life Balance And Work Environment On Performance In The Praja Pamong Police Unit Karawang Regency Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. 6(3).*
- Jaya, A. T. (2022). *KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK ,. 4, 1-14.*
- Mardini, R. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 6, 5479-5491.* <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2457>
- Melinda, M. (2021). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga THE INFLUENCE OF ORGANIZATION COMMITMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). 31(2), 74-82.* <https://doi.org/10.20473/jeba.V31I22021.74-82>
- Polgan, J. M., & Pertiwi, U. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Distribusi Jakarta Raya. 13, 505-511.*
- Pratiwi, F., Safria, D., & Purwaningrum, C. (2025). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga BAZNAS Provinsi DKI Jakarta. 02(03), 1458-1472.*
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). *KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW).*
- Rahman, H. (2024). *Konsep Dasar Manajemen: Perspektif Al-Qur'an dan Implementasinya dalam Pendidikan. 1(1), 55-74.*
- Ramadhani, N., Aditya, M. R., Zacky, M., & Ginting, P. (2026). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Penerapan Industri 4 . 0 di Sektor Industri. 2022, 4-6.*
- Rizqi, M. A., & Saepuloh, A. (2024). *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap pt x gresik. 5(01), 96-106.*
- W.Astuti, O. S. R. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING : KEPUASAN KERJA). EMBA, 9(2).*