

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN TETAP PERUMDA AIR  
MINUM TIRTA BALURAN KABUPATEN SITUBONDO DENGAN ETOS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING.**

Putri Nur Alike Husain  
[putrinuralikahusain@gmail.com](mailto:putrinuralikahusain@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Siti Soeliha  
[siti\\_soleha@unars.ac.id](mailto:siti_soleha@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Regional Public Company (Perumda) of Air Minum Tirta Baluran Situbondo Regency is a regional drinking water company committed to providing clean, healthy and affordable drinking water for the people of Situbondo Regency, East Java. This study aimed to analyze and test the effect of work discipline and work environment on performance in permanent employees of Regional Public Company (Perumda) of Air Minum Tirta Baluran Situbondo Regency with work ethic as a moderating variable. The population in this study were permanent employees of the Regional Public Company (Perumda) of Air Minum Tirta Baluran Situbondo Regency. Sampling technique using a saturated sampling technique. This study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that work discipline has a significant positive effect on performance, work environment has a considerable positive impact on performance, work ethic has a negative but insignificant effect on moderating the relationship between work discipline variables on performance, work ethic has a positive but insignificant effect on moderating the relationship between work environment variables on performance.*

**Keywords:** *Work discipline, Work environment, Work Ethic, Performance.*

**I. PENDAHULUAN**

Perusahaan umum daerah (Perumda) Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo merupakan salah satu perusahaan daerah yang memiliki peran penting dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Situbondo yang terletak di Jl. Pb. Sudirman No.02, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat terjaga dengan baik. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti faktor Disiplin kerja dan Lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, Disiplin kerja di perusahaan tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang datang tepat waktu dan absensi karyawan terpantau dengan baik; karyawan berpakaian rapi dan sesuai dengan peraturan perusahaan; karyawan menunjukkan etos kerja yang baik, seperti fokus pada pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu; karyawan menunjukkan sikap yang baik, seperti sopan santun, ramah, dan saling menghormati. Lingkungan kerja di perusahaan tergolong

kondusif. Hal ini dapat dilihat dari keamanan yang baik, seperti CCTV dan satpam; kebersihan yang terjaga baik di dalam maupun di luar ruangan; fasilitas yang cukup memadai dan nyaman untuk bekerja; komunikasi antar karyawan, antar atasan, dan bawahan terjalin dengan baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2021:23) menyatakan “MSDM yang digunakan sebagai pendayagunaan SDM yang terdapat pada setiap karyawan dan yang dikembangkan semaksimal mungkin dalam dunia kerja yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan karier seorang karyawan”. Maka dapat dikatakan pula penggunaan Sumber Daya Manusia memiliki kapasitas untuk menyusun interaksi dan tanggung jawab personel dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Terlibat dalam kegiatan seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan mewakili fungsi penting dalam ranah kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu mematuhi segala bentuk peraturan di perusahaan tidak tertulis ataupun yang tertulis, seperti perbuatan, tingkah laku, dan sikap. Hasibuan (2020:193) menjelaskan “Disiplin kerja dapat diartikan mematuhi segala bentuk peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku atas

kemauan atau kesadaran seorang karyawan”. Seorang karyawan diwajibkan mempunyai sikap disiplin kerja dikarenakan adanya pemahaman karyawan tentang peran dan tugas mereka lebih dipengaruhi oleh kompensasi yang menguntungkan dan memuaskan, daripada oleh ketakutan akan pembalasan atau denda karena melanggar peraturan atau arahan yang ditetapkan oleh manajemen.

Menurut Hasibuan (2020:43) ada tujuh indikator yang berpotensi mempengaruhi tingkat disiplin diantara karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

- 1) Ketaatan
- 2) Kesadaran
- 3) Kerja sama
- 4) Semangat kerja
- 5) Ketepatan waktu
- 6) Penampilan
- 7) Sikap

### Lingkungan Kerja

Menurut Hamid (2014:24) menekankan bahwa “Lingkungan kerja yang positif memiliki potensi untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan”. Suatu Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa aman maupun rasa nyaman sehingga karyawan mampu untuk bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan produktif dan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mampu menunjang aktivitas karyawan, hal tersebut akan dapat berdampak terhadap tingkat

produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Indikator Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

### Etos Kerja

Etos kerja yaitu perilaku positif dan fondasi yang mencakup karakteristik utama, pikiran dasar, etika, perilaku, moral, motivasi, sikap asprasi, prinsip, dan keyakinan. Mulyana (2012:87) mengemukakan bahwa “Etos kerja adalah sistem keyakinan dan nilai-nilai yang berpegang teguh oleh seseorang atau sekelompok orang tentang kerja”. Keyakinan dan nilai-nilai ini kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja yang positif. Ciri-ciri seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu bertanggung jawab, inisiatif, memiliki orientasi masa depan, menghargai waktu, disiplin, mampu bekerja sama.

Menurut Salamun (2017:16) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Etos kerja, yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Disiplin
- 3) Tanggung jawab
- 4) Inisiatif
- 5) Kreativitas
- 6) Kejujuran
- 7) Keuletan
- 8) Loyalitas

### Kinerja

Kinerja ialah hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu atau

tim pekerja di dalam perusahaan, selaras dengan tugas dan kewajiban bisnis dalam mengejar tugasnya, sementara juga mematuhi persyaratan hukum dan standar etika. Anwar (2017:9) menegaskan bahwa “Kinerja SDM ialah konsekuensi dari hasil kerja (*output*) atau prestasi kerja yang mewakili kuantitas ataupun kualitas yang diberikan oleh karyawan dalam kerangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan tugas mereka”.

Kinerja dasarnya ialah suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan menurut Mangkunegara (2021:15) meliputi indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Sikap kerja
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Kreativitas
- 6) Inisiatif
- 7) Loyalitas
- 8) Komunikasi

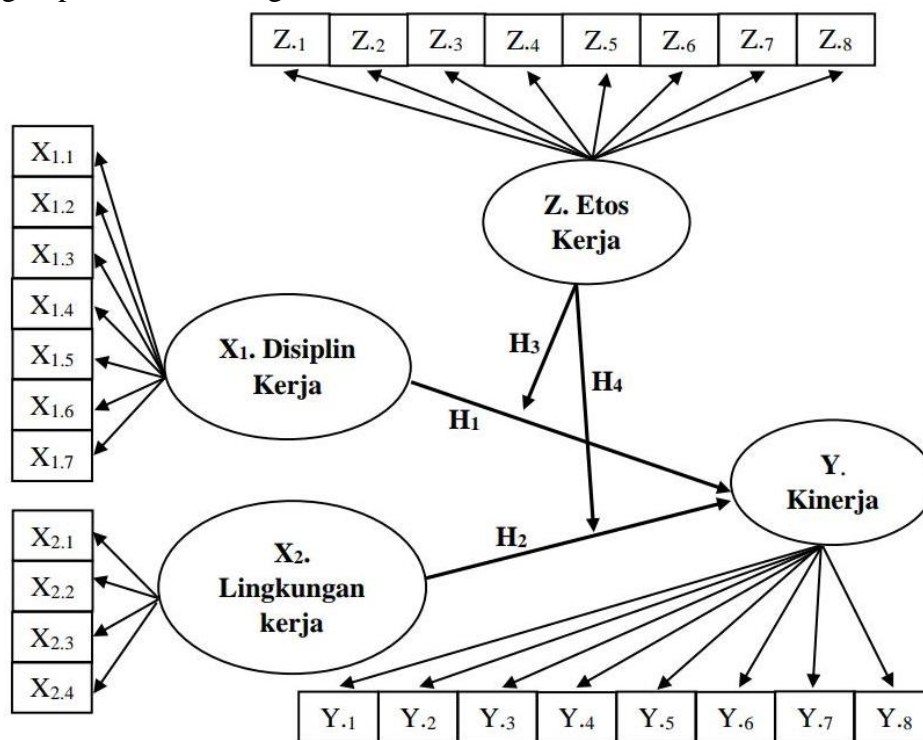
### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2020:95) “Mengacu pada model teoritis yang membahas berbagai faktor yang diakui sebagai tantangan dalam penyelidikan penelitian”. Kerangka konseptual juga dapat diartikan sebagai ringkasan dari latar belakang dan tinjauan pustaka yang dapat menghubungkan variabel-variabel seperti variabel bebas yaitu Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ), variabel terikat yaitu Kinerja

(Y), serta variabel moderating yaitu Etos kerja (Z).

Kerangka konsptual membantu peneliti dalam memperjelas dan memfokuskan penelitian, memandu pengumpulan data, menganalisis dan

menginterpretasikan hasil penelitian, serta menyusun laporan. Berikut gambaran kerangka konseptual dari penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2020:99) “Hipotesis penelitian dapat dianggap sebagai solusi sementara karena hanya bergantung pada teori terkait, hipotesis berfungsi sebagai responden teoritis terhadap artikulasi masalah penelitian, namun tidak memenuhi syarat sebagai solusi empiris”. Hipotesis bersifat dugaan, perkiraan, atau jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H<sub>3</sub> : Etos kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.

H<sub>4</sub> : Etos kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

**III. METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2020:73) mengatakan bahwa “Rancangan penelitian adalah suatu *blueprint* atau kerangka kerja yang memuat semua langkah yang akan dilakukan didalam sebuah penelitian”. Kerangka berpikir yang ada didalam penelitian perlu untuk menyatakan

sesuatu didalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam metode penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020:16) bahwa “Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk populasi atau sampel yang ditargetkan, yang melibatkan pemanfaatan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, penerapan teknik kuantitatif/statistic untuk analisis data, dan pelaksanaan pengujian hipotesis bertujuan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang dirumuskan sebelumnya”.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini bertempat di Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo yang beralamat Jl. PB. Sudirman No.02, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Dengan periode waktu yang diperlukan sekitar 3 bulan dimulai dari bulan April 2024 sampai bulan Juni 2024.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Handayani (2020:58) menjelaskan bahwa “Populasi adalah jumlah dari setiap unsur yang akan diuji yang memiliki kesamaan ciri, unsur-unsur tersebut dapat berwujud individu dari suatu kelompok, suatu kejadian, atau sesuatu fenomena lain yang akan diteliti”. Setelah melakukan observasi populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo sejumlah 70 orang selain Direktur.

Menurut Nazir (2018:58) menjelaskan bahwa “Sampel

dianggap sebagai representatif atau sebagian dari populasi yang akan diselidiki”. Sampling jenuh menurut Nazir (2018:85) merupakan “Metode penentuan sampel melibatkan semua anggota populasi”. Digunakannya teknik ini dikarenakan populasi yang akan diuji kurang dari 100, sehingga keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian yang ada pada perusahaan yaitu sebanyak 70 orang karyawan tetap.

#### **Metode Analisis Data**

*Structural Equation Model-Partial Least Square* atau (PLS-SEM) ialah pendekatan analisis data yang harus digunakan untuk menilai dan menganalisis data hipotesis yang sedang diperiksa dalam penelitian ini.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN** **Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek dalam proses penelitian data yang akan dikembangkan untuk diteliti lebih lanjut adalah seluruh karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo yang berjumlah 70 orang.

#### **Uji Validitas Konvergen**

Sugiyono (2020:380) menjelaskan bahwa “Uji validitas konvergen adalah suatu cara untuk menguji validitas suatu konstruk dengan membandingkan korelasi antar skor indikator dengan skor konstruk latennya”. Uji ini memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut memang benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud.

Pemeriksaan berfungsi sebagai penilaian validitas konvergen, meneliti korespondensi antara skor indikator dan konstruksi. Memanfaatkan *Smart PLS 3.0* dalam analisis ini bertujuan untuk memastikan kredibilitas indikator yang digunakan, seperti yang ditunjukkan oleh beban eksternal melebihi 0,7. Hasil menunjukkan bahwa faktor pemuatan luar memenuhi ambang batas yang ditentukan 0,7, sehingga memverifikasi bahwa indikator yang digunakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, evaluasi validitas konvergen memerlukan penetapan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) 0,5 sebagai standar. Mencapai atau melampaui nilai 0,5 untuk AVE memastikan bahwa indikator yang digunakan memberikan kontribusi yang valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Konsistensi yang ditunjukkan dalam reliabilitas ini ditunjukkan melalui keseragaman hasil yang diperoleh dari pengukuran. Konsisten ditegaskan ketika item tertentu diukur berulang kali dengan alat ukur secara konsisten menghasilkan hasil yang sama. Berdasarkan temuan dari analisis data, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* melebihi 0,70 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliabel*.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2020:244) menjelaskan bahwa

“Multikolinieritas adalah kondisi yang tinggi antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya”. Dalam perangkat lunak *Smart PLS 3.0* dinyatakan bahwa asumsi klasik “Multikolinieritas” tidak dilanggar ketika nilai VIF (*varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun jika nilai VIF  $> 5,00$  itu mengarah pada pelanggaran asumsi Multikolinieritas, dimana variabel independen saling berdampak (angka berwarna merah). Dalam model *structural* (SEM), pelanggaran asumsi Multikolinieritas adalah kejadian umum, namun tidak mengganggu prosedur analisis data.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:145) menyatakan bahwa “Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel pengganggu (*residual*) menunjukkan distribusi normal dalam model regresi”. Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan memastikan status distribusi normal dari data yang terkait dengan setiap variabel dalam studi penelitian, ini memerlukan penilaian apakah distribusi data cukup selaras dengan nilai tengah (*median*) sehingga meminimalkan penyimpangan yang mengarah pada standar deviasi (*standart deviation*) yang tinggi. Kriteria kunci untuk mengkonfirmasi normalitas adalah memastikan bahwa nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* tidak berada di luar kisaran rentang -2,58 hingga 2,58, menandakan ketaatan pada asumsi normalitas.

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Menurut Sugiyono (2020:343) mengemukakan bahwa “Uji GOF merupakan satu langkah penting dalam analisis data penelitian, khususnya untuk membandingkan model yang diajukan dengan data yang diperoleh”. Uji ini dapat membantu peneliti dalam menentukan kecocokan model dengan realitas yang diwakilinya. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan valid dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tujuan menyeluruh adalah untuk menilai apakah distribusi data yang diperoleh dari sampel dalam penelitian mematuhi distribusi teoritis tertentu.

Pemeriksaan uji GOF dalam penelitian menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 3.0* untuk mengkalibrasi tiga fit indeks yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*, indeks ini menunjukkan kepatuhan ketika kerangka model struktural dalam penelitian ini selaras dengan apa yang terjadi di lapangan.

### Uji Koefisien Determinasi

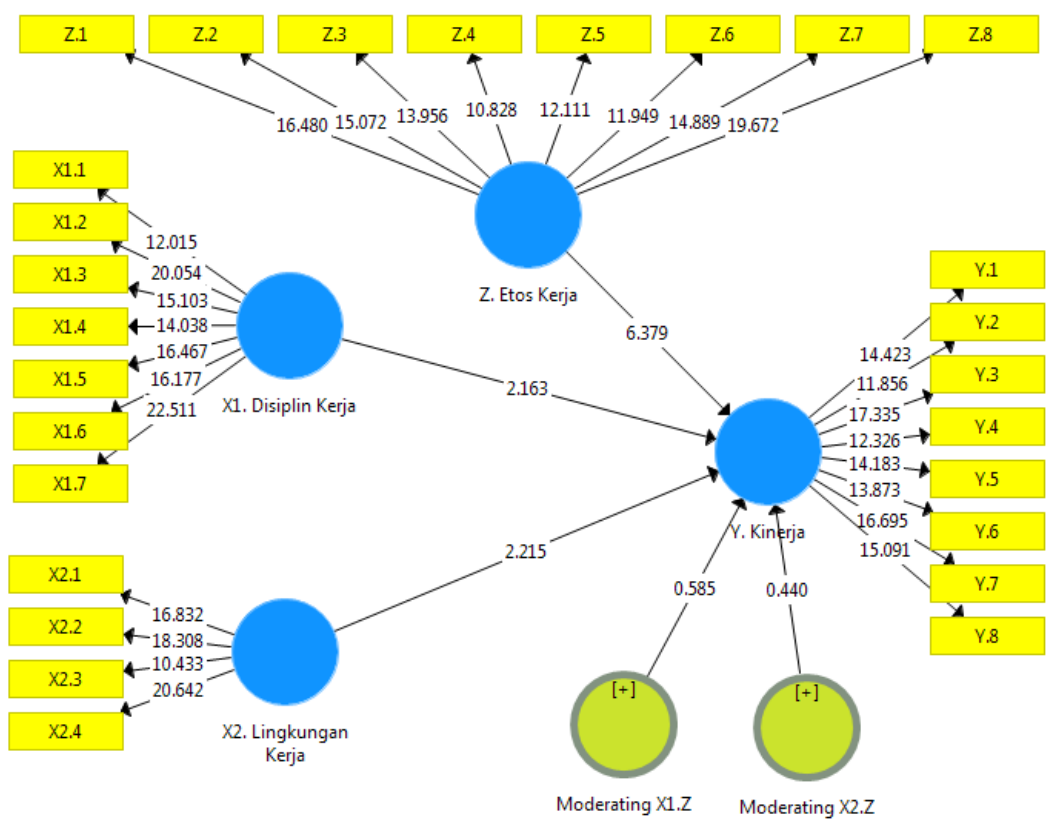
Menurut Sugiyono (2020:285) menjelaskan bahwa “Koefisien determinasi merupakan alat bantu untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dapat menjelaskan variabel bebas dalam kaitannya dengan variabel terikat”. Uji koefisien determinasi ini menilai korelasi antara variabel bebas dan

variabel terikat untuk menyelidiki hasil hipotesis. Penilaian hubungan ini dapat dicapai dengan menganalisis nilai *R-Square Adjusted* ketika berhadapan dengan beberapa variabel independen. Variasi nilai *R-Square* berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi dampak variabel laten independen spesifik terhadap variabel laten dependen.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,92 (92%) termasuk dalam kategori hampir sempurna, sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Analisis persamaan struktural menurut Sugiyono (2020:345) yaitu “Sebuah metode statistik yang menggabungkan analisis faktor, model struktural, dan analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu model penelitian”. Inner model dibangun untuk tujuan mengeksplorasi dan menilai hubungan yang muncul antara konstruksi eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Pemeriksaan penelitian dilakukan dengan menggunakan *Smart PLS (Partial Least Squares)* untuk menghasilkan pemahaman struktural seperti yang diuraikan berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

**Pembahasan**

**Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.218). Nilai *T-Statistic* yaitu 2.163 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.031** (<0,05), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y$ ), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Disiplin kerja di dalam suatu perusahaan diharapkan mampu menunjang aktivitas kerja yang

dilakukan. Hal tersebut mampu menjadi tolak ukur dari ketaatan, kesadaran, ketepatan waktu, ataupun sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing. Sekaligus mampu meningkatkan Kinerja karyawan sehingga berdampak baik dan positif terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Soleha, dkk (2022).

**Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.254). Nilai *T-*



*Statistic* yaitu 2.215 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Value* yaitu **0.027** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y$ ), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka apabila Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun maka Kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan diharapkan mampu menunjang aktivitas kerja yang dilakukan. Hal tersebut mampu menjadi tolak ukur dari pencahayaan, warna, udara, ataupun suara yang dimiliki disetiap ruangan karyawan, sehingga mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing. Sekaligus mampu meningkatkan Kinerja karyawan sehingga berdampak baik dan positif terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Septian (2022).

#### **Etos kerja Memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.048). Nilai *T-Statistic* yaitu 0.585 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Value* yaitu **0.559** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja ( $Z$ ) tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan/memperlemah hubungan secara negatif antara variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka

Kinerja karyawan tidak akan meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya Disiplin kerja yang dimoderasi Etos kerja tidak berdampak signifikan untuk meningkatkan Kinerja, artinya semakin tinggi Etos kerja maka peran Disiplin kerja akan semakin lemah terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Siregar, dkk (2022).

#### **Etos kerja Memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.032). Nilai *T-Statistic* yaitu 0.440 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Value* yaitu **0.660** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja ( $Z$ ) tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan/memperlemah hubungan secara positif antara variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak signifikan menjadi pemoderasi/memperlemah hubungan secara positif antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja, artinya jika Etos kerja yang ada dan didapat oleh seorang karyawan semakin baik maka berdampak terhadap peningkatan sedikit pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Siregar, dkk (2022).

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, kesimpulan tertentu dapat dibuat mengenai hasil penelitian yang komprehensif, khususnya sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_1$  diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_2$  diterima);
3. Etos kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja ( $H_3$  ditolak);
4. Etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak).

## Saran

Berdasarkan dari temuan kesimpulan yang digambarkan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat diusulkan untuk penggabungan potensial ke dalam upaya penelitian di masa depan. Adapun saran-saran akan diartikulasikan sebagai berikut:

### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas memiliki potensi untuk berfungsi sebagai landasan bagi penciptaan program akademik yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepastakaan. Selain itu, dapat berfungsi sebagai sumber daya

yang berharga bagi mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya, terutama dalam kaitannya dengan masalah Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Etos kerja, dan Kinerja di suatu perusahaan.

### Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini dapat menjadi wawasan berharga kepada sesama peneliti dalam kemajuan kerangka penelitian terbaru yang berkaitan dengan konstruk Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Etos kerja, dan Kinerja yang dapat disempurnakan lebih lanjut selaras dengan persyaratan ilmiah kontemporer.

### Bagi Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo

Bagi perusahaan dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Disiplin kerja yang baik saat ini. Disiplin kerja mampu membentuk kepribadian karyawan yang baik. Disamping itu juga terdapat faktor lain yaitu lingkungan kerja yang dapat menjadi hal penting untuk mendorong terciptanya Kinerja, sehingga kedua hal tersebut dapat membangun Etos kerja yang kemudian berdampak pada Kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unesa University Press.
- Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I.. 2021. *Aplikasi Ekonometrika dengan Stata*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Handayani, E. 2020. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Karyawan*. Edisi 19. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. 2012. *Etika Bisnis: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2018. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Salamun, M.; Kurniawan, H.; dan Suhartono, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasinya di Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Septian, B. A., Arief, M. Y. dan Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Volume 1 (6) : 1264-1276. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>.
- Siregar, U. R. D. dan Rokan, M. K. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. Volume 7 (12) : 25-34. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.10968>
- Soleha, M. A. dan Soeliha, S. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Volume 1 (12) : 2415-2433. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4223>
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.