
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPATUHAN
KEBERLANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN
INDONESIA POWER SERVICES UNIT PLTD TENAU**

Jihan Lediyasni Raba¹, Rolyana Ferinia Pintauly², Grace Orlyn Sitompul³
^{1,2,3}Universitas Advent Indonesia

E-mail : 2131036@unai.edu¹, rolyana.pintauly@unai.edu², grace.sitompul@unai.edu³

ABSTRACT

Employee participation in an organization is crucial for achieving optimal performance and sustainability. This study investigates the impact of Work Discipline and Sustainability Compliance on Employee Performance at PT PLN Indonesia Power Services Unit PLTD Tenau. A total of 51 employees participated in this study through questionnaires, which were analyzed using a quantitative method. The results indicate that both Work Discipline and Sustainability Compliance significantly influence Employee Performance. Furthermore, this study emphasizes the importance of implementing good work discipline and adherence to sustainability as key factors in enhancing employee performance. The study provides valuable recommendations in human resource management aimed at maximizing employee productivity and achieving organizational goals.

Keywords: *Work Discipline, Sustainability Compliance, Employee Performance*

ABSTRAK

Partisipasi karyawan dalam suatu organisasi sangat krusial untuk meraih kinerja yang maksimal dan keberlanjutan. Penelitian ini menyelidiki pengaruh Disiplin Kerja dan Kepatuhan Keberlanjutan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Indonesia Power Services Unit PLTD Tenau. Sebanyak 51 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini melalui kuesioner, yang dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Kepatuhan Keberlanjutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya penerapan disiplin kerja yang baik dan kepatuhan terhadap keberlanjutan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini menemukan rekomendasi yang berharga dalam tata kelola sumber daya manusia yang bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan mencapai sasaran organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepatuhan Keberlanjutan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan evaluasi yang dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut mencapai tugas yang diberikan. Seperti yang

dijelaskan oleh Angelica & Purbasari, (2022), kinerja karyawan merupakan output yang diberikan karyawan untuk menuntaskan tugas dan memberikan kontribusi mereka

kepada perusahaan dalam hal kemampuan, kebutuhan, dan sifat mereka.

Kinerja optimal menjadi penting karena dengan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja, maka, meskipun berbiaya, kinerja yang unggul memungkinkan bisnis mencapai tujuan mereka bekerja dengan lebih efektif, mengurangi biaya operasional dan sumber daya, dan memaksimalkan sumber daya. Menurut Saleha et al., (2023) , kinerja yang sangat baik atau hasil kerja karyawan akan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Muchlisin Riadi, (2023) karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

Karyawan yang kinerjanya optimal cenderung memberikan hasil kerja yang memiliki kualitas tinggi (Adila & Ferinia Pintauli, 2023). Optimalisasi kinerja karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas karena adanya sinergi yang baik antara berbagai bidang. Menurut Nadia, (2017) pelatihan dan koordinasi yang kuat antara departemen hukum, hubungan masyarakat, dan pemerintah dapat meningkatkan kinerja individu dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang semakin berkualitas. Selain itu, berdasarkan pendapat Humas, (2023), seorang karyawan sering kali mampu memberikan hasil kerja yang baik karena bekerja dalam tim yang saling berkolaborasi. Tim yang andal terbentuk melalui pemanfaatan berbagai spesialisasi yang berbeda, gabungan ide-ide, serta upaya terpadu untuk mencapai tujuan tertentu. Tim dipelajari sebagai satu sistem yang terdiri dari berbagai profesi. Dengan kata lain, gaya kerja yang optimal ditentukan oleh

kolaborasi yang baik, yang ditandai dengan komunikasi terbuka, kepercayaan antar anggota tim, dan sebagai konsekuensinya, tercipta kerja yang efisien dan berkualitas.

Kasus yang relevan yang menunjukkan kinerja karyawan belum optimal adalah pada Di PT XYZ Divisi EPC, masih ditemukan karyawan yang tidak memaksimalkan waktu kerja mereka, terdapat karyawan yang sedang bersantai-santai dan berkeliaran dengan seenaknya, ada juga yang membuka media social dengan menggunakan hp atau laptop untuk menonton tiktok, dan *youtobe*. Demikian juga yang terjadi pada karyawan pemerintahan, banyak karyawan yang masih tidak tepat waktu datang bekerja sesuai dengan jadwal dinas yang ada.(Rosalina & Wati, 2020).

Karyawan yang sering tidak hadir merupakan gejala atau tanda pertama dari kinerja yang buruk. Secara umum, ketidakhadiran yang tinggi berarti bahwa karyawan tidak memiliki komitmen yang cukup terhadap tanggung jawab mereka dan dengan demikian berdampak langsung pada kinerja organisasi. Menurut Hasibuan, tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kinerja tim memburuk dan menambah beban bagi karyawan lain yang tersisa, sehingga memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hasibuan, 2016).

Gejala lainnya adalah kemalasan di tempat kerja terwujud dalam bentuk penundaan atau penghindaran pekerjaan. Hal ini sangat sering disebabkan oleh kurangnya motivasi dan investasi emosional dalam aktivitas. Menurut Rivai, (2004) karyawan yang tidak termotivasi cenderung menjadi lesu selama bekerja dan tidak pernah

mengambil inisiatif untuk melaksanakan tugas pekerjaan, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas

Disiplin kerja tidak hanya diperlukan untuk kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga untuk memotivasi karyawan agar melaksanakan tanggung jawab mereka secara individu dan kolektif. Rofiatul & Roziana, (2023), menjelaskan bahwa disiplin mengajarkan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja. Untuk tujuan ini, pelatihan disiplin yang konsisten dianggap sebagai langkah yang akurat guna meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu dasar penting bagi keberhasilan operasional perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya sekedar menaati peraturan dan ketentuan, tetapi lebih kepada dimensi yang lebih luas, yaitu produktivitas, efisiensi, dan budaya kerja yang baik. Secara umum, karyawan yang lebih disiplin akan menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu tanpa mengurangi kualitas. Disiplin kerja, khususnya disiplin waktu, menurut Mafrudoh, (2023), sangat membantu karyawan dalam memanfaatkan waktu yang digunakan untuk bekerja dengan baik, sehingga produktivitas meningkat. Karyawan yang patuh akan mengurangi waktu terbuang percuma, sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kepatuhan terhadap keberlanjutan di perusahaan sangat penting agar dampak negatif terhadap lingkungan dapat dikurangi (Duha et al., 2024). Kepatuhan terhadap standar lingkungan membawa manfaat

pengurangan emisi karbon, hemat sumber daya alam, serta perlindungan terhadap ekosistem. Hal ini disebabkan penggunaan minimal material adalah yang ramah lingkungan, efisiensi energi, konservasi air, serta pembuangan limbah yang bijak. Selain itu, pengalaman sertifikasi bangunan hijau seperti LEED dan BREEAM juga dapat membantu memastikan bahwa proyek konstruksi memberikan keberlanjutan. Kepatuhan memberi banyak keuntungan jangka pendek dan panjang tidak hanya ekologi dan kesehatan tetapi juga ekonomi, seperti biaya operasi yang lebih rendah serta peningkatan nilai properti (Vergo, 2023).

Menurut Everne, (2024), kepatuhan keberlanjutan yang diukur dengan keberlanjutan informasi teknologi IT penting untuk mengurangi dampak lingkungan jejak digital. Green IT adalah praktik yang bertujuan mengurangi dampak lingkungan sepanjang siklus hidup teknologi (Ferinia, 2023b; Maylinda et al., 2024). Saat ini, keberlanjutan IT sangat penting karena dampak perubahan iklim, kekurangan sumber daya, dan masalah limbah elektronik. Sehingga penerapan IT ramah lingkungan tidak hanya memastikan pelestarian lingkungan tetapi juga mengurangi biaya operasional dan meningkatkan citra merek.

Kepatuhan keberlanjutan memiliki peran penting dalam kinerja organisasi. Hal ini melibatkan partisipasi karyawan dalam menjaga kelestarian lingkungan, di mana sikap positif karyawan dalam mendukung kebijakan hijau memberikan dampak yang signifikan bagi kinerja organisasi. Menurut Riwati et al., (2021), kepatuhan keberlanjutan tidak hanya memberikan manfaat jangka panjang, tetapi juga dapat

mengurangi biaya operasional serta meningkatkan reputasi perusahaan. Selain itu, kepatuhan berkelanjutan terhadap peraturan lingkungan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan mematuhi peraturan lingkungan, perusahaan mampu mengurangi risiko serta menghindari kerusakan reputasi. Cruz, (2024), menambahkan bahwa kepatuhan terhadap aturan lingkungan juga memberikan menimbulkan manfaat baik untuk kesehatan masyarakat dan lingkungan sekitar, yang pada akhirnya memperkuat citra perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Arif et al., (2020) yaitu tindakan yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk menerima dan mematuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan. Karyawan dengan disiplin mampu mempercepat sekaligus memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Lebih tegas lagi, disiplin waktu adalah kondisi di mana karyawan harus mematuhi dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Rofiatul & Roziana, (2023), menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku adalah bagian dari disiplin kerja. Seseorang harus menjalankan kewajibannya apabila mereka melanggar tugas atau wewenangnya serta bertanggung jawab dalam menerima sanksi.

Dalam buku Mathis & Jackson, (2011) yang berjudul *Human Resource Management* dijelaskan bahwa ada sejumlah aspek yang menjadi indikator dari disiplin kerja yakni

1. Kehadiran: Mengukur seberapa sering karyawan datang ke tempat kerja.

Karyawan yang disiplin biasanya hadir secara konsisten dan tidak sering absen tanpa alasan yang jelas.

2. Ketepatan Waktu: Menilai apakah karyawan hadir sesuai jadwal serta menyelesaikan pekerjaan selaras dengan batas waktu yang ditentukan.
3. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur: Melihat sejauh mana karyawan mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan, termasuk aturan keselamatan dan etika kerja.
4. Kualitas Pekerjaan: Mengukur seberapa baik hasil kerja karyawan. Karyawan yang disiplin umumnya menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan minim kesalahan.
5. Perilaku di Tempat Kerja: Menilai sikap dan perilaku karyawan, termasuk kemampuan mereka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan menghormati atasan.
6. Tanggung Jawab: Mengukur sejauh mana karyawan bertanggung jawab atas tugasnya, termasuk kemampuan untuk mengakui kesalahan dan mencari solusi.

Kepatuhan Keberlanjutan

Kepatuhan pada umumnya merupakan sebuah tindakan mengikuti peraturan yang sudah ada. Dalam kamus bahasa Indonesia Sugono, (2008) menjelaskan bahwa kepatuhan diartikan sebagai ketaatan terhadap suatu aturan. Husain & Santoso, (2022) menjelaskan bahwa kepatuhan adalah sejauh mana seorang pekerja mengikuti aturan dan peraturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan atau atasan. Ini dinilai dari ketaatan terhadap prosedur dan undang-

undang yang diterapkan, serta mengupayakan bahwa semua aktivitas dilakukan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pihak berwenang.

Keberlanjutan telah menjadi pusat perhatian saat ini. Keberlanjutan didefinisikan oleh Brundtland, (1987) sebagai pembangunan yang mampu memenuhi kebutuhan generasi saat ini tanpa adanya hambatan kemampuan generasi berikutnya dalam memenuhi kebutuhan mereka di masa depan.

Definisi ini telah memberikan dasar bagi banyak diskusi seputar keberlanjutan dan kebijakan lingkungan. John Elkington pada karyanya *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*, 1997, juga memberikan penjelasan tentang keberlanjutan. Elkington, (1997) mengatakan keberlanjutan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi keperluan generasi saat ini sambil mempertahankan kemampuan generasi berikutnya dalam memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

Oleh karena itu, kepatuhan keberlanjutan dapat didefinisikan sebagai tindakan perusahaan atau individu yang mengikuti aturan dan kebijakan saat ini untuk memastikan bahwa semua tindakan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan generasi saat ini dan juga menjaga agar generasi mendatang dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Kepatuhan lebih mengutamakan sistem aturan dan perintah eksternal daripada motivasi pribadi. Siagian, (2002) menjelaskan bahwa kepatuhan adalah kesiapan individu untuk mengikuti perintah atau instruksi dari atasan atau otoritas dalam organisasi.

Kepatuhan keberlanjutan di lingkungan kantor diukur dengan beberapa dimensi yaitu:

1. Kepatuhan dalam pengadaan ramah lingkungan
2. Meningkatkan efisiensi energi,
3. Mengurangi konsumsi sumber daya alam dan material kantor,
4. Pengurangan dan daur ulang limbah,
5. Transportasi dan mobilitas berkelanjutan,
6. Menciptakan lingkungan kantor yang sehat (Povodor et al., 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya serta kontribusi yang mereka berikan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Menurut Kurnia et al., (2022) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari upaya setiap karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan oleh majikannya. Melalui penerapan yang tepat dari berbagai wewenang dan tanggung jawab, moralitas, individu dan kelompok dalam suatu organisasi dapat meraih target organisasi dengan cara yang sah, etis, serta moral. Sedangkan Wartono, (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan berarti output yang dicapai individu atau tim dalam kurun waktu tertentu, sejalan dengan peran dan kewajiban masing-masing karyawan (Lurekke et al., 2023;).

Locke, (2009) dalam bukunya yang berjudul *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior* ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya yaitu:

1. Motivasi adalah dorongan yang membuat individu berusaha untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik (seperti kepuasan pribadi) dan ekstrinsik (seperti bonus atau pengakuan). Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Pemimpin efektif memberikan visi yang jelas serta dukungan yang diperlukan, sekaligus mampu membangun hubungan positif dengan anggota tim. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
3. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai serta norma yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dalam mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja setiap karyawan.
4. Lingkungan kerja termasuk aspek fisik dan sosial di tempat kerja, memengaruhi kinerja karyawan. Suasana kerja yang kondusif serta interaksi harmonis dengan kolega mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong produktivitas karyawan.
5. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan penting untuk meningkatkan kinerja. Bagi organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan

produktivitas tim dalam melakukan tugas.

6. Umpan balik secara konsisten dan penilaian kinerja yang adil mendukung karyawan dalam memahami keunggulan serta kelemahan yang perlu diperbaiki.

METODE PENELITIAN

Metode dan Populasi

Penelitian ini dilakukan di PT PLN Indonesia Power Services Unit PLTD Tenau. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis hubungan kausal antara disiplin kerja, kepatuhan terhadap keberlanjutan, dan kinerja karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT PLN Indonesia Power Services Unit PLTD Tenau, dengan sampel 55 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online (Google Forms) untuk memastikan efisiensi dan mengurangi bias.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner, yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data utama (Ferinia, 2023a). Kuesioner ini berisi pertanyaan yang mengukur variabel disiplin kerja, kepatuhan keberlanjutan, dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju/tidak pernah) hingga 5 (sangat setuju/selalu). Disiplin kerja diukur berdasarkan aspek kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan kepatuhan keberlanjutan mencakup aspek efisiensi energi, pengurangan limbah, dan

praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Instrumen ini disebarakan secara online melalui Google Forms untuk memastikan efisiensi dalam pengumpulan data dari responden di PT PLN Indonesia Power Services Unit PLTD Tenau

Pengolahan dan Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah untuk memahami karakteristik responden yang berpartisipasi. Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden adalah laki-laki, mencerminkan dominasi tenaga kerja pria dalam industri ini. Dari segi masa kerja, sebagian besar karyawan memiliki pengalaman antara 11 hingga 15 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman yang cukup tinggi. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana, yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan. Dalam hal jabatan, mayoritas karyawan berada pada posisi staf, sementara sebagian lainnya menempati posisi manajerial pada berbagai tingkatan. Temuan ini memberikan gambaran umum mengenai komposisi tenaga kerja yang terlibat dalam penelitian di PT PLN Indonesia Power Services Unit PLTD Tenau

Analisis Deskriptif: Mean dan Presentase

Menurut Rudini & Azmi, (2019) mean merupakan suatu indikator pada hasil statistik yang dapat dipergunakan dalam mengukur suatu rata-rata data yang diteliti. Mean dapat dihitung dengan rumus.

$$\bar{x} = \frac{\sum f X_i}{n}$$

Keterangan:

$\bar{x}$: nilai rata rata

X_i : nilai ke-i

N : banyak data

Rata-rata untuk variabel X1, X2, dan Y menunjukkan hasil yang serupa dan memberi gambaran jelas tentang pendapat responden. Berdasarkan analisis, rata-rata X1 adalah 4,23, yang berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan terkait X1. Untuk X2, rata-rata 4,29 menunjukkan bahwa responden juga cenderung setuju dengan pernyataan terkait X2. Sedangkan rata-rata Y adalah 3,73, yang menunjukkan bahwa responden berada pada posisi netral hingga setuju terkait variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi keakuratan variabel dalam penelitian. Penelitian dianggap valid hanya jika dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian (Hidayat, 2012).

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yang dieliminasi antara lain, terdapat lima (5) indikator disiplin kerja yang dieliminasi yaitu DKKW2, DKA1, DKTK2, DKTJ1, dan DKTJ2, terdapat enam (7) indikator kepatuhan keberlanjutan yang dieliminasi yaitu KKP2, KKM2, KKPD1, KKPD2, KKT2, KKM1, KKM2, dan terdapat tiga (3) indikator kinerja karyawan yang dieliminasi yaitu MPP2, MUB1, dan MUB2. Indikator-indikator tersebut diuji kembali dengan menggunakan cross loading, di mana nilainya harus lebih besar dari 0,5 setelah proses eliminasi indikator yang tidak memenuhi kriteria yang valid. Setelah itu,

indikator-indikator tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 8 Auter Loadings

Disiplin Kerja X1	Kepatuhan Keberlanjutan X2	Kinerja Karyawan Y
DKA2	0.791	
DKK1	0.799	
DKK2	0.783	
DKKP1	0.759	
DKKP2	0.817	
DKKW1	0.746	
DKTK1	0.763	
KKM1		0.782
KKMK1		0.870
KKMK2		0.833
KKP1		0.796
KKT1		0.825
M1		0.766
M2		0.833
MBP1		0.909
MBP2		0.869
MGK1		0.855
MGK2		0.863
MLK1		0.847
MLK2		0.809
MPP1		0.828

Sumber data PLS-SEM

Setelah pengeleminasian, selanjutnya dengan melakukan pengujian Average Variance Extracted (AVE) yang perlu menampilkan nilai $> 0,50$ sehingga variabel dapat dikatakan valid

Tabel 9 Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.608
Kepatuhan Keberlanjutan	0.676
Kinerja Karyawan	0.711

Sumber data PLS-SEM

a. Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk memastikan instrumen penelitian mengukur konsep teoretis yang dimaksud, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan akurat. Validitas konstruk umumnya dibagi dua yaitu validitas konvergen dan validitas divergen (Herijanto, 2024). Validitas konvergen digunakan untuk menentukan validitas hubungan antara indikator dan

konstruk atau variabel latennya (Binus, 2021) dan validitas divergen.

Untuk mengevaluasi validitas konstruksi, Average Variance Extracted (AVE) dihitung untuk masing-masing konstruk. AVE harus lebih besar dari 0,5. Selain itu, dilakukan perbandingan antara AVE setiap konstruk dikaitkan dengan korelasi antar konstruk, di mana sebuah konstruk dinyatakan valid apabila akar kuadrat AVE melebihi nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 10 Validitas Konstruk

Konstruk	AVE	Akar Kuadrat AVE	Korelasi dengan X1	Korelasi dengan X2	Korelasi dengan Y	Kesimpulan Validitas
X1	0.609	0.78	0.363	0.363	0.238	Valid (Akar Kuadrat AVE $>$ Korelasi)
X2	0.676	0.822	0.363	0.363	0.56	Valid (Akar Kuadrat AVE $>$ Korelasi)
Y	0.711	0.843	0.238	0.56	0.56	Valid (Akar Kuadrat AVE $>$ Korelasi)

Sumber data PLS-SEM

b. Reliabilitas

Uji reabilitas adalah ketelitian dan seberapa konsisten alat ukur tersebut (University, 2022). Nilai dari uji reliabilitas, seperti Composite Reliability serta Cronbach's Alpha, berperan penting dalam mengevaluasi tingkat konsistensi dan keandalan suatu konstruk dalam penelitian.

Menurut Simbolon & Susanto, (2023) Jika angka reliabilitas *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6, variabel tersebut dianggap reliabel, sedangkan apabila angkanya kurang dari 0,6, variabel tersebut dianggap tidak konsisten.

Tabel 11 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracced (AVE)
Disiplin Kerja	0.897	0.952	0.916	0.608
Kepatuhan Keberlanjutan	0.88	0.886	0.912	0.676
Kinerja Karyawan	0.949	0.951	0.951	0.711

Sumber data PLS - SEM

Tabel memperlihatkan bahwa nilai akuisisi untuk setiap variabel lebih dari 0,60, yang menandakan bahwa data tersebut memenuhi kriteria yang dapat diterima.

INNER MODEL

a. Uji Signifikansi

Jika p yang diperoleh dari analisis lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi alpha 5%. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan secara statistik nilai t -statistics di atas 1,96 menunjukkan hubungan yang signifikan pada level $\alpha = 0,05$ (Leon et al., 2023).

Berdasarkan hasil analisis jalur, hubungan antara konstruk-konstruk yang diuji maka

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan Keberlanjutan dengan *Path Coefficient* 0.363, *t-statistics* 4.54, dan *p-value* < 0.05 . Ini berarti disiplin kerja yang baik meningkatkan kepatuhan terhadap prinsip keberlanjutan.
2. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Path Coefficient* 0.238, *t-statistics* 2.38, dan *p-value* < 0.05 , menunjukkan bahwa karyawan yang

disiplin cenderung memiliki kinerja lebih tinggi.

3. Kepatuhan Keberlanjutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Path Coefficient* 0.560, *t-statistics* 4.67, dan *p-value* < 0.05 , yang menunjukkan bahwa karyawan yang mematuhi prinsip keberlanjutan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, ketiga hubungan antara Disiplin Kerja, Kepatuhan Keberlanjutan, dan Kinerja Karyawan terbukti signifikan, mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dan kepatuhan terhadap keberlanjutan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Jalur (Path Coefficients)

Koefisien jalur (*path coefficient*) adalah parameter statistik dalam analisis jalur yang menilai besaran dan arah keterkaitan linier antara variabel dalam sebuah model (Elfanmauludi, 2024).

Hubungan antara variabel dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kepatuhan Keberlanjutan : Setiap kenaikan 1 unit dalam Disiplin Kerja menambah Kepatuhan Keberlanjutan sebesar 0.363 unit.
2. Disiplin Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan : Setiap kenaikan 1 unit dalam Disiplin Kerja menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.238 unit.
3. Kepatuhan Keberlanjutan $\rightarrow$ Kinerja Karyawan : Setiap kenaikan 1 unit dalam Kepatuhan Keberlanjutan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.560 unit.

Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepatuhan Keberlanjutan dan Kinerja Karyawan. Namun, pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh Kepatuhan Keberlanjutan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang lebih mematuhi prinsip keberlanjutan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

c. Tentukan Efek Total

Terdapat hubungan mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dalam hal ini, Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik dengan cara langsung (0.238) ataupun tidak langsung (0.203), dengan efek total sebesar 0.441.

Analisis R-square

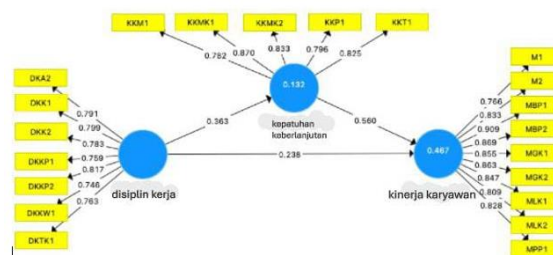
Tabel 12 R-Square

	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.467	0.445
Kepatuhan Keberlanjutan	0.132	0.114

Sumber data PLS - SEM

R-square digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara konstruk. Untuk variabel Kinerja Karyawan, nilai *R-square* adalah 0,467, dengan *R-square adjusted* 0,445. Ini berarti bahwa faktor-faktor yang diteliti menjelaskan 46,7% variasi dalam Kinerja Karyawan.

Sementara itu, untuk variabel Kepatuhan Keberlanjutan, *R-square* sebesar 0,132 dan *R-square adjusted* 0,114, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diteliti hanya menjelaskan 13,2% variasi dalam Kepatuhan Keberlanjutan.



Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode statistik dalam menentukan apakah data sampel cukup mendukung atau menolak hipotesis tentang populasi.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T-Statistics (O//STDEV)	p-Values
Disiplin Kerja->Kepatuhan Keberlanjutan	0.363	0,428	0,092	3,943	0.002
Kepatuhan Keberlanjutan->Kinerja Karyawan	0.56	0,507	0,085	6,588	0,000
Disiplin kerja->Kinerja Karyawan	0.238	0,364	0,077	3,091	0.004

Sumber data PLS-SEM

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Kepada Kinerja Karyawan

Tabel mengindikasikan jika disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dengan nilai 0,363. Statistik t-nya adalah 3,943 ($t > 1,96$) dan nilai p-nya 0,002 ($p < 0,05$). Ini berarti H1 diterima, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Ketika karyawan menjaga disiplin, mereka menyelesaikan tugas dengan baik dan memenuhi ekspektasi di tempat kerja.

Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian yang disusun oleh Paryantoni, (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian dari Kurnia & Adisaputra,

(2021) yang juga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pendapat bahwa disiplin yang efektif, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan mengikuti aturan, mampu memperbaiki kinerja karyawan secara menyeluruh, sehingga mendukung organisasi dalam meraih tujuannya secara lebih optimal dan produktif.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Kepada Kepatuhan Keberlanjutan

Analisis ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja juga berdampak positif terhadap kepatuhan keberlanjutan dengan nilai 0,560. Statistik t adalah 6,588 ($t > 1,96$) dan nilai p-nya 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yang berarti karyawan yang disiplin cenderung mengikuti praktik keberlanjutan. Ketika mereka disiplin, mereka mematuhi kebijakan yang mendukung keberlanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih bertanggung jawab.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Linidah, (2019) yang menyatakan jika disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan sebesar 27,73%, temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang disiplin dalam tugasnya cenderung semakin patuh atas prinsip keberlanjutan, seperti efisiensi sumber daya alam dan kebijakan ramah lingkungan. Kepatuhan ini dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, serta membantu perusahaan mencapai tujuannya secara berkelanjutan.

H3: Kepatuhan Keberlanjutan Berpengaruh Kepada Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap praktik keberlanjutan juga berdampak positif pada kinerja karyawan dengan nilai 0,238. Statistik t-nya 3,091 ($t > 1,96$) dan nilai p-nya 0,004 ($p < 0,05$). Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti karyawan yang patuh terhadap prinsip keberlanjutan memiliki kinerja yang baik. Ketika karyawan merasa mereka berkontribusi pada keberlanjutan, mereka bekerja dengan lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Alpra & AR, (2023) yang menunjukkan bahwa kepatuhan memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan dan juga riset dari Erika et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa ada hubungan yang baik dan signifikan di antara kepatuhan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap prinsip keberlanjutan, seperti pemanfaatan sumber daya alam secara optimal dan mitigasi dampak terhadap lingkungan, maka kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan akan semakin baik, dengan cara yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan.

H4: Disiplin Kerja Berpengaruh Kepada Kinerja Melalui Kepatuhan Keberlanjutan Pada Karyawan

Analisis mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepatuhan keberlanjutan dengan nilai 0,203. Statistik t-nya adalah 2,537 ($t > 1,96$) dan nilai p-nya 0,012 ($p < 0,05$). H4 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang optimal tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung,

tetapi juga berperan dalam kepatuhan terhadap praktik keberlanjutan. Disiplin kerja membantu karyawan untuk lebih patuh, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini selaras dengan riset dari Rizaldi et al., (2024) yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja dan kepatuhan keberlanjutan terhadap kinerja karyawan yang mengungkapkan bahwa karyawan yang lebih disiplin dan patuh terhadap prinsip keberlanjutan akan cenderung mencapai kinerja yang lebih baik, serta membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Analisis mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepatuhan keberlanjutan dengan nilai 0,203. Statistik t-nya adalah 2,537 ($t > 1,96$) dan nilai p-nya 0,012 ($p < 0,05$). H4 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang optimal tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga berperan dalam kepatuhan terhadap praktik keberlanjutan. Disiplin kerja membantu karyawan untuk lebih patuh, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini selaras dengan riset dari Rizaldi et al., (2024) yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja dan kepatuhan keberlanjutan terhadap kinerja karyawan yang mengungkapkan bahwa karyawan yang lebih disiplin dan patuh terhadap prinsip keberlanjutan akan cenderung mencapai kinerja yang lebih baik, serta membantu

organisasi mencapai tujuannya secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, & Ferinia Pintaui, R. (2023). Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Simki Economic*, 6, 232–241.
<https://jipeds.org/index.php/JSE>
- Alpra, M. D., & AR, H. (2023, November 4). *THE EFFECT OF WORK COMPLIANCE, COMPETENCE AND PERFORMANCE ALLOWANCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PROVINCIAL PUBLIC WORKS OFFICE OF BINA MARGA AND SPATIAL PLANNING*.
- Angelica, F., & Purbasari, R. N. (2022). Pengaruh Pengalaman, Motivasi, Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PNS RSJD. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4).
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1861>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Binus. (2021). MEMAHAMI VALIDITAS KONVERGEN (CONVERGENT VALIDITY) DALAM PENELITIAN ILMIAH. *Accounting*.
- Brundtland, G. H. (1987). *Our Common Future*. Oxford University Press.
- Cruz, C. P. da. (n.d.). *Environmental Compliance – Why it Matters and How To Obtain It*.

- Duha, C. W., Ferinia, R., & Sitompul, G. O. (2024). Taxpayer Compliance In The Green Era: The Relationship Between The Automatic Exchange Of Information Systems And The Green Economy. *Jurnal Ekonomi*, 13(03). <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Elfanmauludi. (2024). *Pengertian Koefisien Jalur dalam Statistika Penelitian*.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Erika, Cholia, E. S., Ramli, S., & Sugiarto. (2024, April 19). *Hubungan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri dan Perilaku Keselamatan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan*.
- Everne. (2024, February 16). *The Growing Importance of Green IT*.
- Ferinia, R. (2023a). *Metode Penelitian Sosial: Panduan Lengkap, Tips, Trik, Teknik, Praktik*. Media Sains Indonesia.
- Ferinia, R. (2023b). *The Influence of Organizational Culture on Green Business Strategies Through Digital Transformation*. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v8i3.45680>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herijanto, A. (2024, August 23). *Mengenal Uji Validitas Konstruk dan Pentingnya dalam Penelitian*. Wiki.
- Hidayat, A. (2012). Penjelasan Berbagai Jenis Uji Validitas dan Cara Hitung. In *10 Agustus*.
- Humas. (2023, June 22). *Optimalisasi Kinerja Tim Kerja Dalam Organisasi: Memahami Dinamika Dan Kolaborasi Yang Efektif*.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2). <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.154>
- Kurnia, E. H., Widodo, H. P., & ... (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus pada CV. ARTLINE GLOBALINDO Surabaya. *Jurnal Mahasiswa*
- Kurnia M, F., & Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1). <https://doi.org/10.52436/1.jishi.6>
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V, & Kunawangsih, T. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (A. Suslia, Ed.). Salemba.
- Linidah, S. F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepatuhan Bidan Dalam Penerapan SOP Penanganan Awal Preeklamsi Berat Di Puskesmas Poned Kabupaten Brebes. *Julkia*, 3(2).
- Locke, E. A. (2009). *HANDBOOK OF PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*.
- Lurekke, C. V., Jr, J., & Ferinia, R. (2023). *Kreativitas Karyawan sebagai*

- Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan*. 21(1), 79–89.
- Mafrudoh. (2023). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *Economics and Business (JFEB)*, 1(2). <https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/feb>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*.
- Maylinda, A., Ferinia, R., & Sinaga, J. T. G. (2024). *Pengoptimalan Green Engagement Melalui Financial Reward dan Sistem Penghargaan Hijau dalam Praktik Strategi Keberlanjutan*. 7(4), 7034–7046.
- Muchlisin Riadi. (2023). *Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses)*. KajianPustaka.Com. N/a. (2017, February 28). *Bersinergi Untuk Mencapai Kinerja Optimal*.
- Paryantoni, P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sankin Indonesia. *Action Research Literate*, 7(1). <https://doi.org/10.46799/ar.v7i1.136>
- Povodor, A., Bodroghelyi, C., Mouazan, E., Moora, H., Katalin, J., Chipev, K., Kilk, K., Lesage, K., Meesche, M., Judith, M., Eموke, P., Kern, S., & Ogarelec, V. (2020). *European Green Office Handbook*. www.sxc.hu,
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riwati Ucik, Supriadi Bambang, & Firdiansjah Achmad. (2021, July 7). *Green Concept: The Impact Of Employee Behavior On Performance Is Mediated By Work Involvement In The Indonesian Government's Sub-District Organizations*.
- Rizaldi, D., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2024, September 2). *Pengaruh Disiplin dan Kepatuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Marugo Rubber Indonesia Cabang Karawang*.
- Rofiatul, F. Q. A., & Roziana, A. H. (2023). Penerapan Disiplin Waktu Kerja Karyawan Pada PT Gresik Migas. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1). <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.732>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARU GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PKINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rudini, A., & Azmi, R. (2019). *Metodologi penelitian* (IMFeada, Ed.). AE.
- Saleha Siti, Siregar Indah, & Naufal Muhama, Z. (2023, March 6). *Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan* (D. M. Simbolon, Ed.).
- Sugono, D. (2008). *KAMUS BAHASA INDONESIA*.
- University, S. (2022). *Validitas dan Reliabilitas: Arti, Perbedaan, dan Contoh*.

- Vergo. (2023, September 25). *Green Compliance: Environmental Standards in Construction*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2).