

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Sindy Ananda, Hafid Kholidi Hadi

Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: sindy.19104@mhs.unesa.ac.id

Article Information

Submitted: 10
November 2023
Accepted: 21
November 2023
Online Publish: 22
November 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT X. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan jumlah 44 responden. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9. Penelitian ini uji hipotesisnya menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja*

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work discipline and work environment variables on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT X. Sampling was carried out with a saturated sample with a total of 44 respondents. Data was collected by distributing questionnaires whose validity and reliability were tested to ensure data accuracy and consistency. Data analysis was carried out using SmartPLS software version 3.2.9. This research tests the hypothesis using the Structural Equation Model (SEM) with the Partial Least Square (PLS) analysis method. The measurement scale in this study uses a Likert scale. The results of this research explain that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance. Work discipline has a positive and insignificant effect on job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction is unable to mediate between work discipline and employee performance. Job satisfaction is unable to mediate between the work environment and employee performance.

Keywords: *employee performance, work discipline, work environment, and job satisfaction*

Pendahuluan

Pada era yang serba digital dan modern saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk bekerja secara optimal. Hal ini disebabkan oleh semakin tingginya dunia persaingan seperti saat ini mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan performanya sehingga bisa bersaing dengan para kompetitor. Performa sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, di antaranya sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah seseorang yang menjalankan kegiatan perusahaan, baik di dalam maupun luar instansi yang menjadi aset penting suatu perusahaan (Hersona & Sidharta, 2017). Perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Perusahaan dapat mengetahui suatu sumber daya yang dimilikinya berkualitas dengan melihat kinerja dari seorang karyawan. Menurut Hustia *et al.* (2021) Kinerja adalah komponen inti bagi setiap individu dan perusahaan dalam mencapai kinerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik atau buruk dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam diri seorang karyawan tersebut maupun dari perusahaan itu sendiri. Kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018) disiplin kerja merupakan sikap individu maupun kelompok yang mentaati peraturan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik pasti akan sadar tanggung jawab dan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Faktor yang lain yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor lingkungan kerja sangat berperan bagi kinerja suatu karyawan. Hal ini dikarenakan memengaruhi langsung kondisi suatu perusahaan dan apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka akan menghasilkan suatu tatanan organisasi atau lingkungan yang baik pula. Menurut (Aruan & Fakhri, 2015) lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang memberikan kenyamanan, kesenangan, keamanan, kedamaian yang berpengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Namun, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak tercipta dengan baik maka juga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan membuat tujuan organisasi terhambat karena tugas tidak terselesaikan dengan baik.

Selain kedua faktor di atas, faktor kepuasan kerja juga sangat penting dalam suatu perusahaan mengetahui kinerja karyawannya. Menurut Owusu (2014) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang lebih tertarik dalam suatu pekerjaan di tempat kerja. Dalam hal ini, dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya begitu sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka kinerjanya juga akan rendah. Seorang karyawan akan merasa senang apabila kemampuannya dalam bekerja mendapatkan imbalan yang sesuai. Maka dari itu, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya. Apabila kepuasan kerja tercipta dengan baik, akan menjadikan kinerja dalam suatu perusahaan semakin baik dan menguntungkan perusahaan, karena tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Faktor-faktor kinerja seperti diatas juga dapat terjadi pada berbagai perusahaan, baik yang berskala besar maupun kecil. Baik dibidang jasa, manufaktur, dan lainnya. Pada penelitian ini dilakukan pada PT X yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang merupakan perusahaan BUMN. Berdasarkan observasi dan wawancara pada salah satu karyawan PT X ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT X tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut (Hm et al., 2022) disiplin kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mentaati peraturan dalam upaya pengendalian diri terhadap aturan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap atas kesadaran dan kesediaan individu untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018), disiplin kerja adalah sikap individu atau kelompok yang taat dan patuh kepada peraturan yang berlaku dalam menjalankan suatu tugas dan kewajibannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif terpenting dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai tersebut.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu menurut (Afandi, 2016) adalah kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, remunerasi, keadilan, kontrol yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan manusia. Sedangkan untuk indikatornya menurut (Zainal et al., 2019) yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 1982) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat atau keadaan dimana individu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Para karyawan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal jika kondisi lingkungan kerja yang sesuai mendukungnya (Hm et al., 2022). Hal ini menjadikan lingkungan kerja harus diperhatikan dengan baik juga. Definisi lingkungan kerja yang diutarakan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) adalah keadaan di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, menentramkan karyawan, yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan menurut (Sutrisno & Sunarsi, 2019) antara lain adalah tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antar manusia. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik maka faktor yang perlu diperhatikan menurut (Wuwungan et al., 2017) antara lain suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Sedangkan untuk indikatornya menurut Soetjipto (2014) adalah pencahayaan ruangan kerja, sirkulasi ruangan kerja, tingkat kebisingan, warna tembok ruangan, kelembapan udara ruang kerja, hubungan yang harmonis antar karyawan, hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pimpinan, adanya kesempatan untuk berkembang, dan adanya jaminan keamanan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Pratama & Pasaribu, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan pada pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungannya. Robbins (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Owusu (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

suka atau puas akan pekerjaan karyawan di tempat kerja.

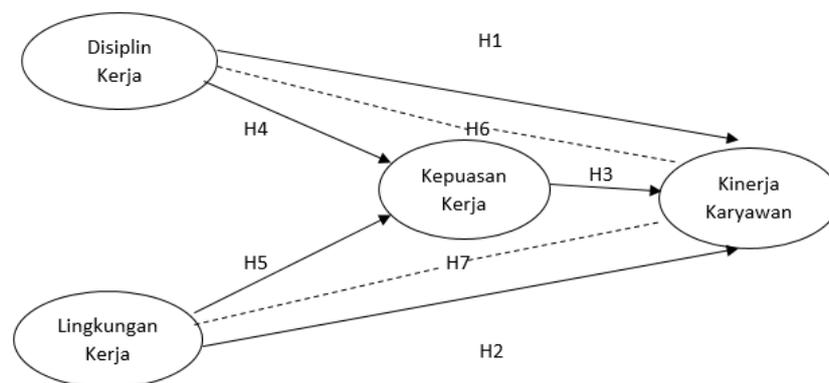
Adapaun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu menurut Gilmer dalam buku (Edy, 2016) faktor kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sedangkan untuk indikatornya menurut Luthans (2006) antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Sedangkan (Sutedjo & Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, makna dari kinerja sendiri menurut Clara *et al.* (2020) adalah tingkat kecepatan, ketepatan, kelugasan serta kesesuaian perintah dan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu yang mampu menopang kualitas perusahaan, namun apabila kinerja karyawan belum mencapai standar yang telah ditetapkan maka bisa disimpulkan bahwa kinerja dari karyawan kurang maksimal. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan dan merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaannya baik atau tidak.

Berikut faktor-faktor kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Sedangkan menurut (Zulkarnaen & Suwarna, 2017) menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Untuk indikatornya menurut (Edy, 2017) adalah kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama.

Hipotesis



Gambar 1. Hipotesis

Sumber: data diolah (2023)

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT X
- H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT X

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT X

H6: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT X

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT X

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Digunakan dengan tujuan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, sehingga data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-4 dengan metode analisis menggunakan SEMPLS dengan software SmartPLS ver. 3.2.9. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 44 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

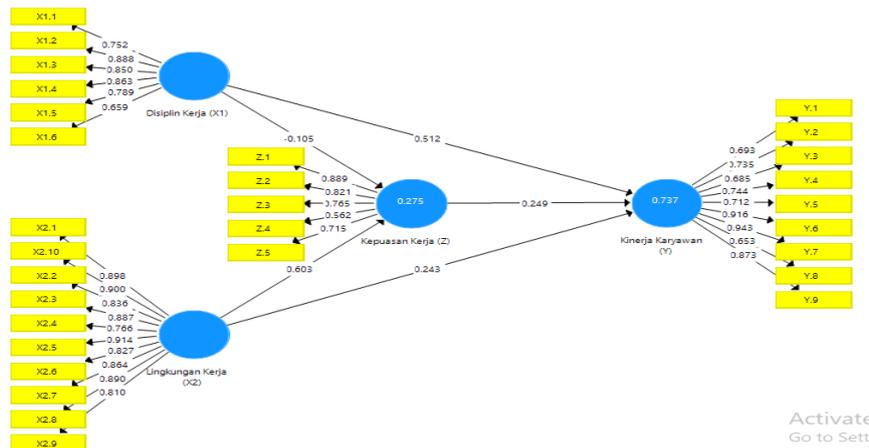
Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 44 responden, dengan beberapa karakteristik responden diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, status, masa kerja, dan departemen. Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (56,8%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang (43,2%). Berdasarkan usia yaitu Karyawan yang rentang umurnya 20-25 tahun sejumlah 9,1%. Karyawan yang rentang usianya 26-30 tahun sejumlah 31,8%. Untuk yang rentang umurnya 31-35 sejumlah 15,9%. Karyawan yang diantara rentang usia 36-40 tahun sejumlah 6,8%. Karyawan yang rentang usianya diantara 41-45 tahun sejumlah 13,6%. Karyawan yang rentang usianya 46-50 tahun berjumlah 6,8%. Sedangkan karyawan yang rentang usianya 51-55 tahun berjumlah 15,9%. Berdasarkan status yaitu responden dalam penelitian ini yang berstatus menikah sejumlah 70,5% dan yang berstatus belum menikah ada 29,5%. Berdasarkan masa kerja yaitu responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 47,7%. Untuk masa kerja 6-10 tahun berjumlah 20,5%. Masa kerja 11-15 tahun berjumlah 15,9%. Responden dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 4,5%. Sedangkan untuk responden dengan masa kerja 21-25 tahun berjumlah 11,4%. Berdasarkan departemen yaitu divisi SDM & GA berjumlah 4,5%, departemen GA 40,%, Departemen Kesejahteraan SDM dan Hubin sejumlah 25,5%, Departemen Perencanaan, Pengelolaan, dan Pengembangan SDM sejumlah 29,5%.

Hasil Convergent Validity

Semua indikator pada penelitian jika nilai outer loading di atas 0,50 dianggap cukup (Ghozali, 2018). Gambar 2 merupakan hasil uji measurement model yang menampilkan outer loading faktor dari keempat variabel tersebut dan semuanya telah > 0,50 sehingga dapat dikatakan valid.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



Gambar 2. Uji measurement Model

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9*, data diolah (2023)

Hasil *Discriminant validity*

Discriminant validity merupakan pengujian yang merujuk kepada perbandingan nilai *square root of axtracted* (AVE) dimana dalam pengujian ini mengarah pada ketidaksesuaian atribut-atribut yang semestinya tidak diukur oleh alat ukur dan konsep teoritis. Jika nilai AVE setiap variabel memiliki nilai $\geq 0,5$ dianggap baik (Ghozali, 2018). Hasil pengujian pada penelitian ini diperoleh akar AVE konstruk disiplin kerja 0,804, untuk kepuasan kerja 0,759, untuk kinerja karyawan 0,779, dan untuk lingkungan kerja yaitu 0,860. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 1. Hasil *Discriminant validity*

Variabel	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja	0,804			
Kepuasan Kerja	0,372	0,759		
Kinerja Karyawan	0,797	0,566	0,779	
Lingkungan Kerja	0,791	0,520	0,777	0,860

Sumber: data diolah (2023)

Hasil *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah tahap memerikka nilai realibilitas antara blok indikator dan konstruk yang membentuknya. Dapat diketahui hasil pengukuran yang tetap konsisten. *Composite Reliability* dinyatakan baik jika nilai $\geq 0,70$. Pada penelitian ini tiap-tiap variabel memiliki nilai *composite reliability* nilai $\geq 0,70$. Sehingga semua variabel memiliki nilai realibilitas yang baik. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 2. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0,916
Lingkungan Kerja	0,966
Kepuasan Kerja	0,869
Kinerja Karyawan	0,932

Sumber: data diolah (2023)

Hasil Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha dapat memperkuat hasil dari *composite reliability*. Dengan kata lain, evaluasi dari internal *consistency*-nya. Nilai *cronbach's alpha* dapat digunakan jika $\geq 0,60$ (Siregar, 2014). Pada penelitian ini tiap-tiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Sehingga semua variabel memiliki realibilitas yang kuat atau memenuhi *cronbach's alpha*. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin Kerja	0,889
Lingkungan Kerja	0,961
Kepuasan Kerja	0,832
Kinerja Karyawan	0,916

Sumber: data diolah (2023)

Hasil R-Square

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai *r-square* sebesar 0,275. Hal tersebut membuktikan variabel konstruk kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 27,5% akan tetapi untuk 72,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang memberikan nilai *r-square* sebesar 0,737. Hal ini menunjukkan variabel konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 73,7%. Sedangkan 26,3% dijelaskan pada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berikut hasil pengujiannya

Tabel 4. Hasil R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0,275
Kinerja Karyawan	0,737

Sumber: data diolah (2023)

Hasil Uji Relevansi Prediksi

Q-square predictive relevance adalah sebagai evaluasi dalam model PLS dengan melihat nilai *R-Square*. Berikut perhitungannya:

$$\begin{aligned}
 &= 1 - (\sqrt{1 - R1^2}) \times (\sqrt{1 - R2^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,275^2}) \times (\sqrt{1 - 0,737^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,924}) \times (\sqrt{0,457}) \\
 &= 1 - (0,961 \times 0,676) \\
 &= 0,35
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dari *Q-square predictive relevance* sebesar 0,35 sehingga hasil tersebut ≥ 0 . Hal ini menjelaskan *predictive relevancenya* dapat dijelaskan sebesar 35%.

Hasil Uji Kausalitas

Nilai *t-statistics* pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,353 \leq 1,96$. Untuk nilai koefisien estimasinya sebesar $-0,105$ yang bertanda negatif. Hal ini berarti hipotesis keempat ditolak. Nilai *t-statistics* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan $2,123 \geq 1,96$. Sedangkan untuk nilai koefisien estimatannya sebesar $0,512$ yang bertanda positif. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Nilai *t-statistics* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,697 \leq 1,96$. Untuk nilai koefisien estimatannya sebesar $0,249$ bertanda positif, artinya hipotesis ketiga ditolak. Nilai *t-statistics* pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $2,241 \geq 1,96$. Untuk nilai koefisien estimatannya sebesar $0,603$ bertanda positif, yang artinya hipotesis kelima diterima. Nilai *t-statistics* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $1,163 \leq 1,96$. Untuk nilai koefisien estimatannya sebesar $0,243$ bertanda positif. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $-0,026$ dan tidak signifikan pada 5% ($t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel } 1,96$). Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0,150$ dan tidak signifikan pada 5% ($t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel } 1,96$). Sehingga didapatkan kesimpulan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 5. *Direct Effect and Indirect Effect*

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	Kesimpulan
Disiplin Kerja > Kepuasan Kerja	-0,105	0,353	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan	0,512	2,123	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,249	0,697	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,603	2,241	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0,243	1,163	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	-0,026	0,173	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,150	0,676	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak

Sumber: data diolah (2023)

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena pada PT X disiplin kerja sudah tercipta cukup baik seperti karyawan datang tepat waktu, semakin tepat waktu para karyawan menyelesaikan pekerjaannya, kualitas pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan, kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja, jika terjadi pelanggaran terkait disiplin kerja masih dapat diatasi. Hal ini tentunya menimbulkan dampak yang baik terhadap perusahaan seperti tujuan ataupun target perusahaan cepat tercapai. Menurut (Azhar et al., 2020) dengan disiplin kerja yang tinggi maka suatu perusahaan atau organisasi dapat mewujudkan tujuannya dengan cepat dan jelas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Aulia et al., 2021; Hm et al., 2022), dan (Septirahmah & Hilmawan, 2021) mengungkapkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan PT. X merasa sudah terbiasa dengan lingkungan yang ada sehingga tidak akan memengaruhi dari kinerja karyawan. Hal lain disebabkan karena karyawan merasa kesempatan untuk berkembang karir bagi setiap karyawan belum rata. Selain itu, dari faktor lingkungan fisik tingkat kebisingan ruangan kerja karyawan masih terkadang masih terganggu. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari salah satu karyawan PT. X menyatakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sudah tercipta dengan baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan seperti timbul suasana bising dan masih terdapat beberapa meja kerja yang kurang rapi. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari (Emil & Albetris, 2019), (Warongan et al., 2022), dan (Rahayu & Rushadiyati, 2021) yang menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh yang terhadap kinerja karyawan PT X. Hal tersebut dapat terjadi disebabkan beberapa karyawan yang masih belum merasakan kepuasan kerja karena berkaitan dengan gaji, karyawan merasa gaji yang didapatkan belum sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan. Selain itu, kesempatan untuk berkembang bagi karyawan pada PT. X belum sepenuhnya merata. Melalui hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT X, masih terdapat karyawan yang belum puas akan pekerjaannya. Pada penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari (Partika et al., 2020; Pratama & Pasaribu, 2020), dan (Bustomi & Waluyati, 2019), yang menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun karyawan selalu disiplin dalam bekerja, tidak memberikan pengaruh terhadap

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

peningkatan kepuasan kerja (Adipura & Puspita, 2022). Hal ini terjadi karena disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan sudah terbiasa dengan adanya aturan perusahaan yang berkaitan dengan kedisiplinan pada PT. X apalagi dengan karyawan dengan masa kerja yang lama. Selain itu, masih terdapat karyawan melakukan beberapa pelanggaran terkait dengan disiplin kerja seperti masih terdapat karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa alasan dan tidak mentaati peraturan perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari (Sabirin & Ilham, 2020), (Filliantoni et al., 2019), dan (Rizky et al., 2020) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang ada memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena karyawan PT X merasa puas karena lingkungan kerja sudah mendukung. Selain itu, salah satu karyawan PT X juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah tercipta dengan baik, baik dari segi ruangan maupun hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan. Selain itu, fasilitas yang ada di perusahaan juga sudah memadai sehingga dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Hubungan pimpinan dengan karyawan juga terjalin dengan sangat baik saat di luar maupun di dalam kantor dan pimpinan selalu memberikan arahan dan dukungan terhadap karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayunasrah et al., 2022), (Solihatun et al., 2021), dan (Fariz & Adiwaty, 2021) yang mengungkapkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H6 ditolak. Hal ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja terjadi diantara disiplin kerja maka dapat menurunkan kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan PT X sudah terbiasa dengan disiplin kerja yang ada sehingga dengan adanya kepuasan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari (Rahmatiah, 2022), (Adnan, 2022), dan (Susanti & Aesah, 2022).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H7 ditolak. Hal ini terjadi karena karyawan tidak begitu memperdulikan lingkungan kerja dan sudah terbiasa dengan adanya kondisi lingkungan yang ada, yang lebih utama bagi karyawan adalah pekerjaannya selesai tanpa memerhatikan kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Sehingga hal ini akan mengakibatkan ketika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, karena masih terdapat beberapa kekurangan yang ada pada lingkungan kerja. Sehingga, menimbulkan rasa ketidaknyamanan atau ketidakpuasan pada karyawan. Sehingga dalam upaya peningkatan kinerja karyawan lebih baik mengutamakan lingkungan kerja yang lebih baik tanpa diperantarai oleh kepuasan kerja. Hal ini memperkuat hasil penelitian dari (Idris et al., 2020), (Nelly & Erdiansyah, 2022), dan (Siagian & Khair, 2018) yang mengungkapkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian seperti yang telah dijelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpenagruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja idak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Adnan, A. (2022). KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SETDAKAB KABUPATEN ACEH UTARA. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 122–131.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *Management*, 6(02).
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bustomi, M. Y., & Waluyati, L. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 3(2), 384–397.
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Nurmaidah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen , Ekonomi, dan Akuntansi*, 4(3), 1424–1454.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada. *Media Group*.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)*. Jakarta, Kencana.
- Emil, M., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 437–451.
- Fariz, D., & Adiwaty, M. R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) GRESIK. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 225–232.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Hm, M., Iskandar, S., & Rahman, H. (2022). the Role of Work Discipline, Facilities, and Work Environment in Efforts To Increase Employee Performance. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 2163–2174.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita.

- Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 28–38.
<https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rahmatiah, R. (2022). *PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR*. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Septirahmah, A. P., & Hilmawan, M. R. (2021). Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Kedisiplinan: Pembawaan, Kesadaran, Minat dan Motivasi, serta Pola Pikir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 618–622.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagus, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sugiyono. (2019). *No Title*.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187–196.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52.

Copyright holder:

Sindy Ananda, Hafid Kholidi Hadi (2023)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

