

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING : KEPUASAN KERJA)**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (INTERVENING : JOB SATISFACTION)****Oleh:****Windi Astuti¹****Ocky Sundari Rahardjo²**^{1,2}Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Kristen Satya Wacana**E-mail:**ocky.sundari@uksw.edu

Abstrak: Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (*Explanatory Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan 1236 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Untuk penentuan jumlah sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan alpha 10 %. Jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan statistik deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract: Employee performance will not be optimal if they only rely on production machines without paying attention to the human aspect. The purpose of the study was to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This type of research is using explanation (*Explanatory Research*). The population in this study were employees of the production department at a yarn spinning company in Central Java with 1236 employees. The sampling method used in this study is non-probability sampling, that is, all members of the population do not have the same opportunity to be selected as the research sample. To determine the number of samples, in this study using the Slovin formula with an alpha of 10%. The number of samples is 100 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The measurement scale uses a Likert scale. The analysis technique uses descriptive quantitative statistics. The results showed that job satisfaction mediates the effect of work discipline and work environment on employee performance.

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

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggungjawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan (Veithzal, 2005).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, yang dapat diarahkan menggunakan peraturan perusahaan agar karyawan tetap berada dalam koridor usaha pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Liyas dan Primadi (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Arifin (2017) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Rasyid (2017) menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin puas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Yunus dan Bachri (2013) menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mentaati peraturan yang dianggap bermanfaat merasakan peningkatan kepuasan kerja. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Pebriansyah (2017) yang menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sitinjak (2017) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Marta (2019) yang menemukan bahwa, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2010) kinerja karyawan adalah kewajiban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dilakukan berdasarkan kemampuannya yang sesuai dengan target perusahaan. Mangkunegara (2009) mengungkapkan dimensi dari kinerja karyawan seperti kualitas kerja yang terdiri dari kualitas bekerja yang sesuai dengan standar perusahaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Luthans (2006) mengemukakan dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, adanya pengalaman guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Safitri (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh para pimpinan perusahaan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Terdapat dimensi disiplin kerja yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) yaitu tujuan kemampuan yang terdiri dari kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja karyawan dan intensitas kehadiran karyawan selama bekerja.

Lingkungan Kerja

Taiwo (2010) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kerja karyawan. Sedangkan Noah dan Steve (2012) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berhubungan secara langsung ditempat kerja karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan baik secara fisik dan non fisik ditempat kerja karyawan. Menurut Soetjipto (2014) terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik seperti, pencahayaan ruangan kerja, sirkulasi ruangan kerja, tingkat kebisingan, warna tembok ruangan, kelembaban udara ruang kerja dan fasilitas yang ada diruang kerja. Sedangkan dimensi non fisik meliputi: hubungan yang harmonis antar karyawan, hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pimpinan, adanya kesempatan untuk berkembang, adanya jaminan keamanan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Disiplin kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian Liyas dan Primadi (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Semakin baik lingkungan kerja seperti hubungan baik antara pimpinan dan bawahan serta hubungan baik antara sesama bawahan serta kondisi tempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Josephine dan Harjanti (2017) mendukung hal tersebut dengan menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Fauzi dkk, 2016). Penelitian Rasyid (2017) menemukan adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin puas karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

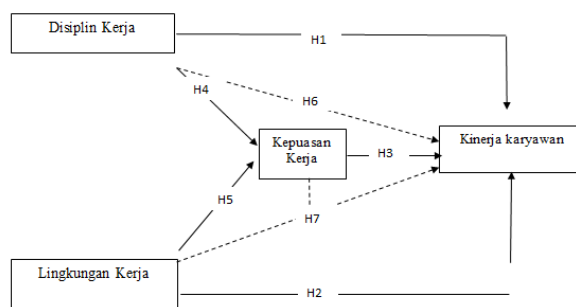
Penelitian Yunus dkk (2013) menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dengan mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan, selama peraturan tersebut dirasakan berguna bagi karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sitinjak (2017) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Yunus dkk (2013) menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disisi lain Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Nugrahaningsih (2017) menemukan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga di perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja agar pencapaian target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*), di mana kedudukan dan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dijelaskan melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2012).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan 1236 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Untuk penentuan jumlah sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan alpha 10 %, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan (1%)

Perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1236}{1 + (1236 * 0.01)} = 92,51 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \text{ orang}$$

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner yang diajukan untuk responden merupakan pertanyaan tertutup, di mana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner.

Skala pengukuran

Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert dengan lima pengukuran yaitu: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju dan (1) sangat tidak setuju.

Teknik Analisis dan Langkah Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif kuantitatif, sedangkan alat analisis menggunakan analisis jalur/ path dengan sobel test. Sebelum melangkah ke uji jalur/path, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. Uji validitas menguji pernyataan atau indikator sudah layak atau valid atau belum. Data dikatakan valid jika memiliki *Corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar 0.3 (Ghozali, 2005), sedangkan uji realibilitas diperlukan untuk menunjuk sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika diulangi berapa kali. Instrumen dikatakan *reliable* bila memiliki Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005).

Untuk menguji pengaruh antara variabel X ke Y dan X ke Z maka digunakan uji *path analysis* dengan lima model regresi. Model regresi pertama menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi kedua menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi ketiga menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi keempat menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan regresi kelima menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh variable independen terhadap variable dependen (Ghozali, 2005).

Sementara itu untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja digunakan *sobel test*. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai r tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai r tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Profil Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	44.00%
Perempuan	66	66.00%
Total	100	100.00%

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebesar 66 %, yang artinya bahwa sebagian besar karyawan adalah perempuan. Sedangkan responden laki-laki sebesar 34 %.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
Usia 21 tahun s/d 30 tahun	57	57.00%
Usia 31 tahun s/d 40 tahun	29	29.00%
Usia 41 tahun s/d 50 tahun	14	14.00%
Total	100	100.00%

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) responden berusia 21-30 tahun, yaitu 57 orang. Kemudian usia 31 tahun- usia 40 tahun sebesar 29% dan usia 41 tahun -50 tahun sebesar 14%.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	68	68.00%
Diploma	20	20.00%
Sarjana	12	12.00%
Total	100	100.00%

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA, yaitu sebesar 68%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebesar 20%, dan Sarjana sebesar 12%.

Tabel 4. Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	17	17.00%
1 tahun - 3 tahun	37	37.00%
> 3 tahun	46	46.00%
Total	100	100.00%

Tabel4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari 3 tahun sebesar 46 %, kemudian telah bekerja selama 1 tahun – 3 tahun sebesar 37 % dan terakhir telah bekerja selama kurang dari satu tahun sebesar 17%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Kinerja Karyawan	r hitung	Keterangan
1	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan.	0.562	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.673	Valid
3	Saya selalu bekerja sesuai target.	0.452	Valid
4	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.	0.567	Valid
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan.	0.572	Valid
6	Saya dapat menanggung resiko jika hasil pekerjaan saya tidak sesuai dengan target.	0.673	Valid
7	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain.	0.763	Valid
8	Saya dapat berkomunikasi dengan karyawan lain dengan baik.	0.645	Valid
9	Saya mampu memberikan ide atau gagasan dengan baik.	0.673	Valid
10	Saya mampu memanfaatkan sumberdaya organisasi seperti menjalankan mesin produksi dengan baik.	0.562	Valid
No	Kepuasan Kerja	r hitung	Keterangan
1	Saya puas bekerja karena adanya pengalaman guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.	0.673	Valid
2	Saya puas bekerja karena besarnya gaji atau upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.	0.562	Valid
3	Saya puas bekerja dikarenakan adanya kesempatan untuk lebih maju terutama dalam pengembangan karir.	0.572	Valid
4	Saya puas bekerja dikarenakan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan.	0.562	Valid
5	Saya puas bekerja dikarenakan adanya hubungan yang baik antar karyawan.	0.672	Valid
No	Disiplin Kerja	r hitung	Keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	0.646	Valid
2	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja.	0.627	Valid
3	Saya selalu menjaga peralatan kerja.	0.542	Valid
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan.	0.653	Valid
5	Saya bekerja sesuai dengan tugas.	0.573	Valid
6	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja karyawan.	0.613	Valid
7	Saya paham mengenai aturan kerja.	0.445	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.	0.561	Valid
9	Saya memiliki Disiplin Kerja yang baik dalam bekerja.	0.415	Valid
No	Lingkungan Kerja	r hitung	Keterangan
1	Tempat saya bekerja memiliki pencahayaan ruangan kerja yang baik.	0.572	Valid

2	Tempat saya bekerja memiliki sirkulasi udara yang baik.	0.562	Valid
3	Tempat saya bekerja terhindar dari kebisingan.	0.664	Valid
4	Tempat saya bekerja memiliki warna tembok ruangan yang menarik.	0.571	Valid
5	Tempat saya bekerja tidak lembab.	0.582	Valid
6	Tempat saya bekerja memiliki fasilitas yang lengkap seperti AC, tempat sampah, air minum, toilet, mushola dll.	0.674	Valid
7	Ditempat saya bekerja ada hubungan yang harmonis antar karyawan.	0.591	Valid
8	Ditempat saya bekerja hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pimpinan.	0.575	Valid
9	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang	0.561	Valid
10	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan keamanan .	0.572	Valid

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator baik variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,3, sehingga semua variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.763	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.825	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.832	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.772	0.600	Reliabel

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan data reliabel dan dapat diuji selanjutnya.

UJI HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.277	1.456

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.322	.722		5.988	.000
	Disiplin Kerja	.423	.048	.530	8.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga

H1 diterima. Nilai *R Square* sebesar 0,281 jadi variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi Disiplin Kerja sebesar 28,10 % dan sisanya sebesar 71,90 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.318	.313	1.613

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.358	1.027		5.216	.000
	Lingkungan Kerja	.155	.030	.343	5.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Nilai *R Square* sebesar 0,318 jadi variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi Lingkungan Kerja sebesar 31,80 % dan sisanya sebesar 68,20 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.327	.336	1.763

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.534	1.527		4.352	.000
	Kepuasan Kerja	.361	.037	.372	3.763	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima. Nilai *R Square* sebesar 0,327 jadi variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi motivasi sebesar 32,70 % dan sisanya sebesar 68,30 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.499	2.690

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.305	1.333		11.478	.000
	Disiplin Kerja	.254	.089	.708	14.100	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H4 diterima. Nilai *R Square* sebesar 0,501 jadi variasi motivasi Kepuasan Kerja yang dipengaruhi disiplin kerja sebesar 50,10 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 ^a	.358	.364	1.657

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

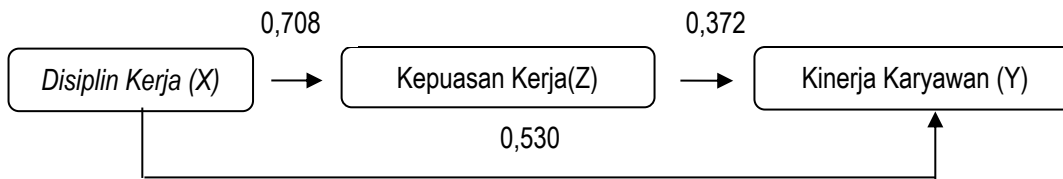
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.858	.990		6.928	.000
	Lingkungan Kerja	.382	.022	.361	3.811	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H5 diterima. Nilai *R Square* sebesar 0,358 jadi variasi Kepuasan Kerja yang dipengaruhi Lingkungan Kerja sebesar 38,80 % dan sisanya sebesar 61,20 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**Tabel 7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh Variabel	Standard Error	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung
X – Y		0,530	
X – Z (a)	0,089	0,708	
Z – Y (b)	0,037	0,372	

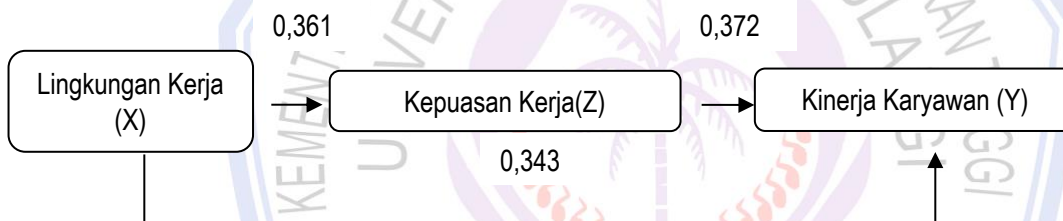


Analisis jalur (*path analysis*) pada tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh langsung (*Direct Effect*) Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,530, sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 1,080. Sedangkan perhitungan dengan menggunakan Sobel test melalui <https://www.easycalculation.com/other/sobel-test.php> diperoleh nilai sebesar 6.23846, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,667. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H6 diterima).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Tabel 8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Variabel	Standard Error	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung
X – Y		0,343	
X – Z (a)	0,022	0,361	
Z – Y (b)	0,037	0,372	
X – Z – Y			(0,361+ 0,372) = 0,833



Analisis jalur (*path analysis*) pada tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh langsung (*Direct Effect*) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,343, sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,833. Sedangkan perhitungan dengan menggunakan Sobel test melalui <https://www.easycalculation.com/other/sobel-test.php> diperoleh nilai sebesar 8.57283, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,667. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H7 diterima).

Pembahasan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Liyas dan Primadi (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian Josephine dan Harjanti (2017), yang mendukung hal tersebut dengan menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini memiliki kontribusi yang sama dengan hasil penelitian Rasyid (2017) menemukan adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunus dkk (2013), yang menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh hasil penelitian Sitinjak (2017) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rasyid (2017), yang menemukan adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Nugrahaningsih (2017), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil daripada 0,05.
2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil daripada 0,05.
3. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Keterbatasan pada penelitian ini adalah penilaian kinerja karyawan, dimana penilaian kinerja karyawan dilakukan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan itu sendiri, hal ini menyebabkan tanggapan yang diberikan responden menjadi subyektif sehingga belum tentu tanggapan tersebut sesuai dengan kinerja yang sesungguhnya. Penelitian yang akan datang diharapkan menambahkan wawancara dengan pimpinan atau supervisor untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European and Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Arifin. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea. (2) 1. 141-149*
- Fauzi, M. Warso, M. Haryono, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management. (2)2*.<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/426>
- Fauzi, A. (2018). Peran Analisis Kredit Terhadap NPL pada PT. X. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 5 No. 2*
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Josephine, A. Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA.(5) 3. https://www.neliti.com/publications/135167/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-bagian-produksi-melalui*
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.

- Mangkunegara, P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Marta. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?. *Jurnal Manajerial*. (18) 1. 18 - 27. <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/12054>
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During The Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Nugrahaningsih, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*. (4) 1. 61-76. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/712>
- Pebriansyah. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional Iv Tanjung Karang Wilaya H D Pagargunung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/503/>
- Liyas, J, N. Primadi, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. (2), 1. 17-26. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/88>
- Rasyid, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tupai Adyomas Boyolali. *Skripsi*. Fakultas ekonomika dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2012). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Safitri, S. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*. (1) 4, 1044-1054. <https://core.ac.uk/download/pdf/230760407.pdf>
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Mandar Maju. Bandung.
- Sitinjak. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*. (60) 2. 162-168. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2521>
- Soetjipto, B, W. (2014). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* (2) 1. 36-43. <https://worldscholars.org/index.php/jss/article/view/98>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taiwo. (2010). *The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunus, A. Bachri, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, (1) 2. 167-189. <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/45>