

**DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI SUBUR 5 KECAMATAN
MLANDINGAN DENGAN MEDIASI VARIABEL
KEPUASAN KERJA**

Rosa Dwi Nafiola Masrurroh
rosaviola957@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of work discipline and work environment variables in influencing employee performance at PT BumiSubur 5 at MlandinganSubdistrict with job satisfaction as a mediating variable by using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that work discipline has a significant effect on job satisfaction (H_1 accepted), work environment has a significant effect on job satisfaction (H_2 accepted), work discipline has a significant effect on employee performance (H_3 accepted), work environment has a significant effect on employee performance (H_4 rejected), job satisfaction has a significant effect on employee performance (H_5 accepted), work discipline has a significant effect on employee performance through job satisfaction (H_6 rejected), and work environment has a significant effect on employee performance through job satisfaction (H_7 accepted).

Keywords: Work discipline, work environment, job satisfaction, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagian yang berperan dalam perusahaan dan organisasi. Manusia memiliki peranan dalam membentuk organisasi dari segi perencanaan, pelaku dan peneliti. Karyawan yang berpotensi akan memberikan kontribusi pada kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia aset berharga sebagai penggerak roda utama pada sebuah organisasi. Pada dasarnya, sebuah organisasi tidak cukup hanya memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi, tetapi juga mau bekerja keras dan memiliki target kerja yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan seperangkat sumber daya organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia satu dari poin penting dalam mengatur kegiatan suatu organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ada dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur jalannya suatu organisasi atau bisnis dari awal perencanaan hingga tercapainya tujuan organisasi atau bisnis tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, akuisisi, pengembangan, pemeliharaan dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi”.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di sebuah organisasi. Hasibuan (2016:44) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan hal sangat penting yang harus bisa di terapkan di sebuah organisasi. Disiplin tanpa karyawan yang baik, sulit untuk perusahaan meraih tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari sekian banyak faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai. karena tanpa disiplin, segala tindakan yang dilakukan dalam suatu organisasi akan menimbulkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak diharapkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian target-target organisasi dan tujuan organisasi serta dapat menghambat perencanaan organisasi yang sudah di tetapkan sebelumnya. Kenyataannya, kedisiplinan merupakan faktor yang paling penting untuk di terapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain disiplin kerja yang dapat di terapkan dalam pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk di terapkan dalam pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:4) “Lingkungan kerja meliputi seperangkat alat dan bahan yang tersedia bagi seseorang, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok”. Oleh karena itu, tercipta

lingkungan yang kondusif serta nyaman, sehingga pekerja dapat betah berada di lingkungan kerja tersebut.

Sehingga karyawan bisa nyaman dan semangat dalam menjalankan pekerjaan yang bisa memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah di tetapkan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kekompakan untuk bekerja sama antar karyawan. Mangkunegara (2015:62) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Oleh karena itu, kinerja merupakan bagian penting dari kesejahteraan perusahaan. Namun, organisasi mengharapkan keterampilan dan kinerja yang baik dari karyawan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan organisasi.

Karena kinerja karyawan mencerminkan apakah organisasi bekerja dengan baik atau tidak. Rivai (2014:406) menyatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan”. Kinerja yang lebih baik berarti Efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih baik dalam pelaksanaan berbagai tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Robibins (2014:139) menyatakan bahwa “kegiatan yang dilakukan perusahaan harus mampu memberikan kepuasan terhadap karyawan karena kepuasan kerja sikap seorang individu terhadap pekerjaannya”. Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya

memiliki sikap positif untuk bekerja, seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negative untuk bekerja. Jika seorang karyawan sangat puas, dia melakukan sebanyak mungkin untuk pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan faktor penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Bagi karyawan, kepuasan kerja adalah faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. PT. Bumi Subur 5 bergerak di bidang industri udang yang berlokasi di Jl. Raya Mlandingan RT 003 RW 004, Desa Mlandingan Kulon, Kecamatan Mlandingan, Kabupaten Sibubondo, Jawa Timur. Setelah peneliti melakukan observasi terhadap tempat penelitian.

Penerapan disiplin kerja di dalam lingkungan kerja sudah dilaksanakan namun masih ada beberapa sumber daya manusia yang belum efektif menerapkan kedisiplinan. Serta masih ada kekurangan dalam kenyamanan karyawan yakni dalam suasana kerja, lingkungan kerja bisa mengakibatkan terhambatnya karyawan bekerja secara optimal dengan hasil yang maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi dipandang sebagai aset yang paling berharga dalam organisasi dimana manusia memiliki posisi yang lebih kuat dalam organisasi dibandingkan sumber daya lainnya. Menurut Rivai (2011:1) "Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di

desain untuk menunjang tujuan perusahaan dan individu sumber daya manusia". Sumber daya manusia adalah kegiatan yang terjadi dalam organisasi dan yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam organisasi. Umar (2018:128) mendefinisikan "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara penuh".

Mangkunegara (2012:4) berpendapat bahwa "Perencanaan sumberdaya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi". Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan peran manajemen sumber daya manusia untuk merespon kebutuhan sumber daya manusia mulai perencanaan hingga pemecatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia berperan penting, berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan faktor yang utama yang di perlukan sebagai alat ukur berhasil atau tidaknya sebuah organisasi berjalan. Singodimejo (2012:212) menyatakan bahwa

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin diperlukan bagi individu maupun bagi perusahaan, sebagai alat peringatan bagi karyawan yang tidak ingin mengubah karakter dan perilakunya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Handoko (2016:208) berpendapat bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi”.

Agustin (2019:89) menyatakan bahwa “Sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Beberapa definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan disiplin kerja alat yang digunakan seorang atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan, meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemauan untuk mengikuti aturan dan standar yang ada dan berkinerja di masyarakat sekitar. Menurut Sutrisno (2014:94) ada beberapa indikator kedisiplinan dalam bekerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Danang (2015:38) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi kerja akan mempengaruhi etos kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Lingkungan kerja yang terkendali dapat mendukung perkembangan suatu organisasi atau perusahaan dalam hal kinerja karyawan, proses produksi dan hasil.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap perkembangan karyawan dan produksi. Afandi (2018:66)

berpendapat bahwa “Suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, proses produksi dan hasil produksi dengan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong perkembangan organisasi atau perusahaan.

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Hubungan antar rekan kerja
Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 4) Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:36) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut”. Sutrisno (2019:77) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi”. Meithiana (2017:38) mendefinisikan bahwa “Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu”.

Sutrisno (2017:74) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima

dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja cara individu untuk merasakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan setiap pegawai tersebut pasti merasakan hal-hal yang berbeda antar satu dengan yang lainnya. Menurut Handoko (2017:193) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Indikator kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk di cari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:47) antara lain:

- 1) Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini di cerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Kemampuan
Penilaian menilain hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) Kejujuran
Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- 4) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

Kinerja Karyawan

Rivai (2014:406) menyatakan bahwa “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan”. Nawawi (2013:212) menyatakan bahwa “Kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan”. Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang di capai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Widodo menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berpa fisik atau material maupun non fisik atau non material”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2014:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan

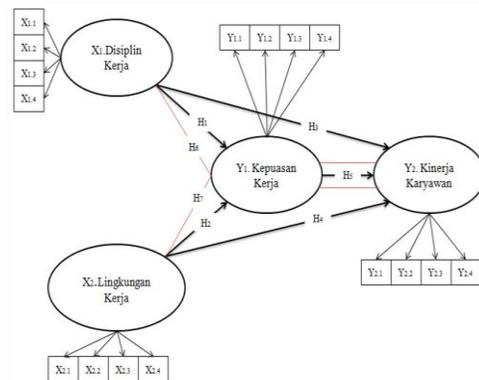
dengan standar yang sudah ditentukan”.

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja.
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
- 2) Kuantitas kerja.
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab.
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerjasama.
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical maupun horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teroris model konseptual variable-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teoriteori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang ingin diteliti, yaitu variable bebas dengan variable terkait:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja..
- H₂ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- H₅ :Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₆ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H₇ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis peneliti yang definisinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas, berfungsi sebagai titik awal untuk membuat rencana penelitian. Sukmadinata (2017:52) menyatakan “Rancangan penelitian merupakan rancangan untuk menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus di tempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi apa arti data di kumpulkan, dan dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan di olah”.

Tanzeh (2018:100) menyatakan bahwa “Riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang di simpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris”. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode uji validitas konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *good of fit*, uji koefisien determinasi, uji persamaan structural

dan uji hipotesis menggunakan program *Smart PLS 3.0*. Adanya pengolahan data kemudian dapat di Tarik kesimpulan dan saran guna untuk memperjelas penelitian yang dilaksanakan.

Waktu dan Tempat

Tempat penelitian yang di gunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Jl. Raya Mlandingan RT 003 RW 004, Desa Mlandingan Kulon, Kecamatan Mlandingan, Kabupaten Sibubondo, Jawa Timur. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus Tahun 2023.

Populasi dan sampel

Arikunto (2013:173) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan yang bekerja dibidang teknis dan staff kantor PT. Bumi Subur 5 Kecamatan Mlandingan yang berjumlah 37 orang selain pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bumi Subur Kecamatan Mlandingan yang berjumlah 37 orang selain pimpinan.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

37 Karyawan (81,1%) dan Perempuan 7 (18,9%), semua yang menjawab kuesioner penelitian ini adalah laki-laki dan Perempuan.

Uji Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$) yaitu lebih dari 0,7, dengan demikian dapat di nyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada di bawah 0,7 maka di nyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai Average Variance Extracted (AVE).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai

Cronbach's Alpha yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Tabel 11
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁ Disiplin kerja	0,906	Reliabel
X ₂ Lingkungan kerja	0,881	Reliabel
Y ₁ Kepuasan kerja	0,872	Reliabel
Y ₂ Kinerja karyawan	0,840	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada "*Inner VIF VALUES*". dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Tabel 12
Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel penelitian	X ₁ Disiplin kerja	X ₂ Lingkungan kerja	Y ₁ Kepuasan kerja	Y ₂ Kinerja karyawan
X ₁ Disiplin Kerja			3,735	4,551
X ₂ Lingkungan Kerja			3,735	4,348
Y ₁ Kepuasan Kerja				3,640
Y ₂ Kinerja Karyawan				

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam

arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan ialah

Tabel 14
Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated model	Estimated model	Cut off	Keterangan model
SRMR	0,210	-0,517	$\leq 0,09$	Baik
d_ULS	1,733	-0,946	$> 0,05$	Baik
d_G	0,311	-0,884	$\geq 0,05$	Baik
Chi-Square	0,210	-0,517	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,593	-0,719	$> 0,5$ (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen

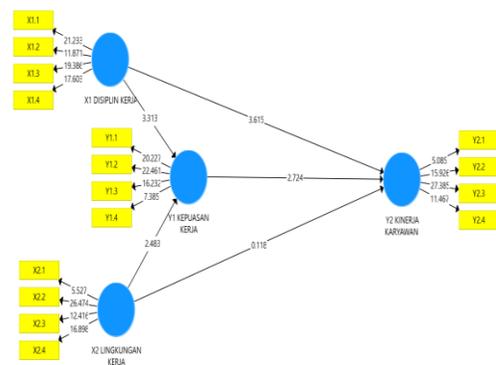
tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0.725 (72,5%), sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,863 (86,3%), sedangkan sisanya 14,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Model Struktural PLS



Gambar 2 Hasil uji model Struktural dengan aplikasi smart PLS

Tabel 17
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X ₁ Disiplin kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,474	0,482	0,143	3,313	0,001
X ₁ Disiplin kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,517	0,513	0,143	3,615	0,000
X ₂ Lingkungan kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja	0,410	0,394	0,165	2,483	0,013
X ₂ Lingkungan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,022	0,029	0,186	0,118	0,906
Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,435	0,430	0,160	2,724	0,007

Hipotesis 1.

Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,482), nilai T-Statistic yaitu 3,313 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,001** (<0,05) maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

Hipotesis 2.

Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,394), nilai T-Statistic yaitu 2,483 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,013** (<0,05) maka dapat disimpulkan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

Hipotesis 3.

Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,513), nilai T-Statistic yaitu 3,615 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,000** (<0,05) maka dapat

disimpulkan Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima.**

Hipotesis 4.

Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,029), nilai T-Statistic yaitu 0,118 (<1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,906** (>0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak.**

Hipotesis 5.

Kepuasan kerja (Y₁), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,430), nilai T-Statistic yaitu 2,724 (>1,964) dan nilai P value yaitu sebesar **0,007** (<0,05) maka dapat disimpulkan kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

Tabel 18
Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X ₁ Disiplin kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,206	0,212	0,110	1,882	0,060
X ₂ Lingkungan kerja -> Y ₁ Kepuasan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,179	0,163	0,089	2,007	0,045

Hipotesis 6.

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (0,0212), T-Statistic yaitu 1,882 ($>1,964$) nilai P value yaitu sebesar **0,060** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan kompetensi guru (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**.

Hipotesis 7.

Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,163), T-Statistic yaitu 2,007 ($<1,964$) nilai P value yaitu sebesar **0,045** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dengan *original sample* yaitu positif (0,474) dan nilai P Value **0,001** ($<0,05$). Dengan demikian **H₁ diterima**. Maka jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kepuasan

kerja juga akan menurun. Disiplin kerja yang baik akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja yang efektif didalam lingkungan kerja disiplin kerja yang meningkat sangat berpengaruh yang efektif supaya mendorong terbentuknya kepuasan kerja yang sangat berpengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja agar lebih meningkat dalam mencapai tujuan PT Bumi Subur 5. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,517) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Disiplin kerja sangat berpengaruh karena disiplin kerja ini menyangkut tentang bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Semakin banyak karyawan melaksanakan disiplin kerja maka akan semakin baik juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin disiplin kerja di terapkan dengan baik maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Beby Silvyva (2018).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,410) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,013** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Lingkungan kerja akan meningkatkan Kepuasan kerja bergantung bagaimana lingkungan kerja di ciptakan tentunya jika lingkungan kerja bagus dan nyaman Kepuasan kerja akan meningkat begitu sebaliknya jika lingkungan kerja kurang bagus maka kepuasan kerja akan menurun juga. Lingkungan kerja dapat di ciptakan oleh karyawan dengan fasilitas yang memadai sehingga sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja jika kepuasan kerja terpenuhi maka kualitas kerja akan semakin baik untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sahira (2018).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,022) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,906** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Ditolak**. Lingkungan kerja dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana karyawan melaksanakan tugas dalam bekerja. Disamping itu Kinerja karyawan memiliki peran penting didalamnya

dengan menjadi penentu kualitas karyawan, jika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka kualitas karyawan dalam bekerja. Sobari Huda Syaputra (2018).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,435) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,007** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan tinggi dan baik maka Kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika Kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan rendah maka kinerja karyawan PT Bumi Subur 5 akan rendah. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mengukur hasil pekerjaan yang dilakukan seperti kepuasan terhadap output pekerjaan untuk organisasi itu sendiri dan juga merupakan poin penting bagi organisasi dalam menilai kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Gusriani (2018).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample*

yaitu (0,206) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,060** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Ditolak**. Disiplin kerja dalam bekerja dapat dilihat dari disiplinnya dalam hal masuk kerja sesuai dengan jam kerja dan pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu. karyawan akan berusaha disiplin semaksimal mungkin agar terciptanya kedisiplinan yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, disiplin dalam bekerja tentunya juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Gusriani (2018).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,179) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,045** ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₇ Diterima**. Lingkungan kerja dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disamping itu Kepuasan kerja memiliki peran penting didalamnya dengan menjadi penentu kinerja dari seorang karyawan,

seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik dan benar tentu akan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disamping itu kepuasan kerja yang baik memegang peran penting didalamnya karena akan menentukan peningkatan kinerja karyawan mengingat kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya dalam lingkungan kerja itu sendiri dalam bekerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H₁ diterima)
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H₂ diterima)
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (H₃ diterima)
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (H₄ ditolak)
5. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (H₅ diterima)
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (H₆ ditolak)
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja (H₇ diterima).

Bagi PT Bumi Subur 5

- a. Lebih mengoptimalkan Disiplin kerja dengan cara meningkatkan ketaatan terhadap peraturan organisasi pada PT Bumi Subur 5.
- b. Lebih mengoptimalkan lagi Lingkungan kerja dengan cara meningkatkan suasana kerja pada PT Bumi Subur 5.
- c. Lebih mengoptimalkan lagi kepuasan kerja dengan cara meningkatkan kreativitas pada PT Bumi Subur 5.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dengan mediasi variabel kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dengan mediasi variabel kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. P, Mangkunegara. 2015, Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arief, Yahya, M. Pramesti, R, A. & Lestari, L, D. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Prajekan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. (JME)*. Vol.1 No.2 242-255. ISSN.2964-898X. <http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/1863>.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustin. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian*.
- Alex S. N. 1981. *Manajemen Personalialia* ,Edisi Revisi Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Haibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Pramesti, R, A. Karnadi. & Pranata, A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan*.

- (JME). Vol.1 No.3 554-568.
ISSN.2964-898X.
<http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2633>.
- Robbins, S. P. 2014. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V dan sagala, E, J. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Bintoro dan Daryanto. 2017, Manajemen Penilaian Kinerja karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung :PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS
- Sudarmayati (2017). “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan”. JMK, Vol 17.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno (2019). “Hubungan Lingkungan Kerja’ Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan “. JMK, Vol 17.
- Umar, A, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. Jurnal Mirai Mnagement, 3(2), 92-119.
- Umar, H. 2018. Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veitzhal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.