

**ANALISA DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PG ASEMBAGUES DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Lailatus Syarifa
201913161@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
Karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

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

ABSTRACT

The results of the hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application indicate that directly, work discipline has a significantly positive influence on job satisfaction, the work environment has a significantly positive influence on job satisfaction, work discipline has a positive but not significant influence on performance, the work environment has a positive but not significant influence on performance, and job satisfaction has a positive but not significant influence on performance. The results of the hypothesis testing for indirect effects show that the work discipline variable has a positive but not significant influence on performance through job satisfaction, and the work environment variable has a positive but not significant influence on performance through job satisfaction.

keywords: work discipline, work environment, job satisfaction, performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Peranan tenaga kerja

sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan karena demi kebaikan perusahaan di masa kini dan masa yang akan mendatang, dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan juga disiplin yang tinggi maka akan berdampak baik terhadap perkembangan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat dibutuhkan karena tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak bermanfaat dan tidak akan berguna untuk kelancaran operasional perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka manusia harus dikelola dengan baik. Noe dkk (2011:2) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia

adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi”. Pengaruh kebiasaan merupakan hal yang penting bagi sumber daya manusia utamanya ialah kedisiplinan. Terbentuknya kebiasaan dan tingkah laku maka akan menjadi efisiensi semua pekerjaan pada perusahaan.

Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “Disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah hukuman berat. Penerapan kedisiplinan di lingkungan kerja memang awalnya sulit bagi para karyawan, tetapi apabila diberlakukan secara terus menerus maka akan menjadi kebiasaan yang baik. Kedisiplinan kerja ini perlu diterapkan oleh pemimpin terhadap semua karyawan di perusahaan demi menciptakan kinerja yang baik.

Selain kedisiplinan, Lingkungan kerja di perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sunyoto (2015:44-47) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya”. Perusahaan

harus menyediakan Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan memadai seperti (tata ruangan kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik maupun penerangan ruangan yang cukup). Adapun Lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar karyawan dan kesejahteraan karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan Kepuasan kerja.

Sutrisno (2019:75) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di Lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja bagi organisasi, suatu pembahasan tentang meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain

yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan Kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Kinerja karyawan adalah bagian terpenting dalam perusahaan. Selain itu, Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah merupakan kewajibannya. Mangkunegara (2016:9) mengemukakan bahwa "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan". Karyawan menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan dan akan menguntungkan perusahaan karena ada Kepuasan karyawan. Dengan adanya Kepuasan kerja maka diharapkan Kinerja karyawan akan semakin meningkat.

PG Assembagoes pada saat ini adalah Perseroan Terbatas (PT) yang akhirnya menjadi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero). PG Assembagoes dibawah pengelolaan

Dewan Direksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero). Tetapi sejak 2022 PG Assembagoes terdiri dari 2 PT. di dalamnya yaitu PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) dan PT. Sinergi Gula Nusantara. Sebuah perbedaan kedua PT tersebut ialah dari segi konsentrasinya, PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) memfokuskan tugas dibagian tanaman sedangkan PT. Sinergi Gula Nusantara ialah lebih fokus terhadap proses produksinya. Dengan demikian diharapkan Kinerja karyawan jauh lebih produktif. Kantor PG Assembagoes beralamatkan di Jl. Raya Banyuwangi Situbondo, Trigonco Timur, Trigonco. Kec. Asembagus, Kota Situbondo, Jawa Timur, 68373.

Berdasarkan pada keadaan di kantor PG Assembagoes fenomena yang terjadi selama penelitian terdapat kedisiplinan karyawannya belum cukup baik, dapat diketahui terdapat beberapa laporan kantor yang tidak selesai sesuai dengan deadline, kedatangan karyawan yang terlambat, ditambah karyawan yang masih terlihat di meja rekan kerjanya membicarakan diluar rana pekerjaan pada saat jam kerja. Masalah kedisiplinan kerja ini perlu diperhatikan karena merupakan faktor terpenting dalam peningkatan Kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan kerja ada hal yang juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. Berdasarkan observasi peneliti terdapat ruangan yang dekat ruangan produksi yang mengganggu kenyamanan diruangan tersebut seperti terdapat kebisingan dari mesin produksi, terkadang limbah pabrik yang sampai kedalam ruangan. Selain itu Lingkungan kerja antara sesama

karyawan yang tidak baik sehingga mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan dan juga Kinerjanya. Maka dari itu perlu dibenahi untuk mendukung meningkatkan Kinerja karyawan.

Hasil survei pendahuluan dapat dijelaskan bahwa Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada Kinerja karyawan bahwa Kepuasan kerja dapat di indikasikan menjadi penyebab Kinerja kurang maksimal karena Lingkungan kerja yang kurang efisien dan juga tidak kedisiplinan karyawan. Kinerja karyawan PG Assembagoes ditentukan oleh Kepuasan kerja dan Kedisiplinan kerja yang diterapkan dengan baik. Dengan begitu karyawan akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Demi pencapaian tujuan PG Assembagoes harus mengatasi permasalahan yang dapat menghambat Kinerja perusahaan yang meliputi Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan juga kedisiplinan karyawan yang tidak terlaksana dengan baik. Berdasarkan permasalahan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk lebih jauh melakukan penelitian dengan tema tersebut dengan judul “Analisa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PG Assembagoes dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening”.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau yang umumnya disingkat MSDM merupakan sebuah rangkaian proses buat dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi pada lingkup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia hal yang utama pada perusahaan. Manajemen didalam perusahaan wajib dimaksimalkan dengan baik maka kelangsungan proses perusahaan akan relatif lancar serta baik atau sebaliknya, saat manajemen disebuah perusahaa kurang baik mampu jadi perusahaan tersebut akan mengalami kerugian dan bahkan akan mengalami kebangkrutan. Manajemen sumber daya manusia ini ialah kunci primer dalam sebuah perusahaan.

Mulyadi (2016:2) mengemukakan bahwa “Manajemen didefinisikan sebagai ilmu yang mengatur proses eksploitasi sumber daya manusia, dengan sumber daya alam, dengan menggunakan orang lain serta untuk mencapai tujuan eksklusif”. Hasibuan (2014:10) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia artinya sebagai ilmu serta seni yang mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif serta efisien membantu terciptanya tujuan organisasi, pegawai serta masyarakat”. “Manajemen sumber daya manusia artinya suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta supervisi terhadap keadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja buat mencapai tujuan organisasi” (Bangun, 2012:6). berdasarkan penjelasan berasal beberapa pakar diatas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia artinya

sebuah ilmu yang sangat berperan dalam sebuah organisasi dan seni mengatur eksploitasi sumber daya alam buat mencapai sebuah tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah konsep di tempat kerja atau manajemen yang menuntut karyawan untuk bertindak secara teratur. Disiplin kerja merupakan kewajiban kantor kerja, harus memperhatikan disiplin kerja pegawai, agar pegawai bekerja lebih dari sebelumnya, dan pegawai tidak mau melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin adalah suatu cara untuk mendorong karyawan untuk mengikuti aturan kantor untuk semua kegiatan. Afandi (2016: 1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah perintah atau peraturan yang dibuat oleh pengurus organisasi, disetujui oleh direksi atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Kementerian Ketenagakerjaan. mentaati aturan yang ada, sehingga tercipta dan terbentuk melalui rangkaian proses perilaku yang mewujudkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, tertib, tertib.

Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) mengemukakan bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala mandat lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2019: 86) mengemukakan bahwa “disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat di antara pegawai terhadap peraturan dan ketentuan kelembagaan”. Berdasarkan

pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kegiatan pegawai untuk menyesuaikan disiplin. Ketentuan yang dibuat oleh suatu lembaga untuk secara efektif mencapai tujuannya untuk kebaikan bersama.

Indikator Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) mengemukakan bahwa indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat;

Peraturan jam kerja untuk jam masuk, jam pulang, jam istirahat di PG Assembagoes sudah jelas dan harus dipatuhi oleh setiap karyawan.

2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan;

PG Assembagoes sudah menetapkan peraturan berpakaian yang mana di hari senin sampai rabu baju putih, kamis batik, jumat dan sabtu bebas atau pakaian baju PDH kantor.

3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain;

Cara melakukan pekerjaan dan cara berinteraksi tidak terlalu di tekan, yang terpenting dilakukan secara baik dan sesuai SOP PG Assembagoes.

4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam instansi dan sebagainya. Peraturan yang boleh dan tidak boleh sudah ditentukan oleh perusahaan yang dimana peraturan tersebut wajib dipatuhi oleh setiap karyawan PG Assembagoes.

Lingkungan Kerja

Kegiatan sehari-hari karyawan dilakukan di lingkungan kerja yang merupakan suasana yang sangat penting. Kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan dan kecukupan lingkungan kerja. Jika fasilitas di lingkungan kerja sesuai maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai dan tidak nyaman, maka akan berdampak negatif pada karyawan, menyebabkan kinerja mereka menurun, dan membuat mereka tidak efektif. Lingkungan tempat pekerja beroperasi merupakan hal yang sangat penting, sebagaimana dicatat oleh Afandi (2018: 66). Lingkungan ini memiliki banyak sekali variabel yang dapat mempengaruhi kinerja tugas, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan. Alat yang tersedia untuk pekerja dan metode kerja yang digunakan dapat memengaruhi produktivitas individu dan kelompok. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempertimbangkan dengan hati-hati seluruh lingkungan kerja saat berupaya meningkatkan efektivitas pekerja.

Sukanto dan Indryo (2018:151) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”.

Sedarmayanti (2009:21) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai pesorangan maupun sebagai kelompok”. Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja di perusahaan harus tersedia dengan baik secara material maupun non material. Peranan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh tidak akan maksimal ketika Lingkungan kerja tidak tersedia dengan baik maka dari itu akan berpengaruh menurunnya Kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya ketika Kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka Kinerja karyawan akan juga meningkat.

Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator Lingkungan kerja Menurut Fachrezi & Khair (2020:111) adapun indikator Lingkungan kerja yaitu:

1) Fasilitas

Untuk menjamin eksekusi yang sempurna, penggunaan peralatan saat ini sangat penting. Di antara berbagai langkah yang menjamin kelancaran proses kerja, salah satunya adalah penyediaan fasilitas kerja yang andal. Meski bukan yang paling modern, ketersediaannya tetap memainkan peran penting.

2) Kebisingan

Lingkungan kerja yang nyaman adalah tanggung jawab manajemen organisasi, karena memastikan karyawan memiliki

ruang yang aman untuk bekerja. Hal ini dapat dicapai dengan memiliki tingkat pencahayaan yang sesuai, mengatur suhu udara dengan tepat, mengendalikan kebisingan, mempertimbangkan dampak warna, menyisakan ruang yang cukup untuk bermanuver dan meningkatkan keselamatan karyawan.

3) Sirkulasi udara

Produktivitas kerja bergantung pada hubungan karyawan, karena motivasi dan antusiasme terkait dengan hubungan positif antar rekan kerja. Sebaliknya, hubungan negatif dapat menyebabkan penurunan motivasi dan antusiasme, sehingga menurunkan tingkat produktivitas. Oleh karena itu, membina hubungan yang sehat di antara karyawan sangat penting untuk tempat kerja yang sukses.

4) Hubungan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah tidak adanya saling intrik antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja penting dalam mendorong suasana kekeluargaan dan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan” (Afandi, 2018:74). Moorhead dan Griffin (2013:71) mengemukakan

bahwa Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Dadang (2013:15) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Badeni (2017:43) “Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”.

Nuraini (2013 :114) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting”. Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah kepuasan karyawan yang mendapatkan *feedback* yang bagus atas pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga karyawan merasa nyaman diperusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Apakah isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang memiliki unsur-unsur yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah kompensasi yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan memenuhi kebutuhan untuk dianggap adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan Lokasi. Ini tentang memiliki peluang untuk pertumbuhan profesional di tempat kerja.

4) Pengawas

Orang yang selalu memberi perintah atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

5) Rekan kerja

Selalu ada orang yang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Orang dapat menganggap rekan kerja sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu kegiatan diperusahaan yang sesuai dengan prosedur dan diukur selama periode waktu tertentu yang sudah disepakati sebelumnya. Maka dari itu perusahaan dikatakan berhasil ketika kinerja karyawannya baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Robbin (2016:260) mendefinisikan “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu

pekerjaan”. Sandy (2015:11) mengemukakan “Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Sedangkan Sutrisno (2016:151) mengemukakan “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.

Sutrisno (2016:172) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Fahmi (2017:188) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dari beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah suatu proses hasil kerja karyawan yang sesuai dengan prosedur sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan optimal.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

1) Jumlah pekerjaan, diproduksi oleh individu atau kelompok, standar pekerjaan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dibutuhkan.

2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan harus memenuhi standar tertentu untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang diinginkan. Ini adalah aspek penting dalam perusahaan.

3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4) Kehadiran, setiap pekerjaan memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

Kemampuan kerjasama, kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

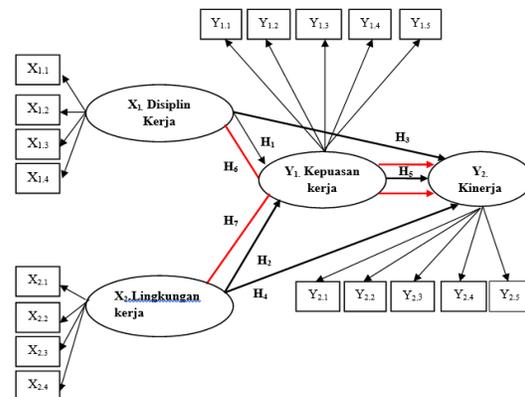
Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60)

“Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka konseptual ini memiliki fungsi untuk menghubungkan dan menjelaskan secara panjang dan lebar dari suatu topik yang akan dibahas yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) sedangkan variabel interveningnya yaitu Kepuasan kerja (Y_1) dan variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y_2). Dari penjelasan yang telah dipaparkan maka dilihat kerangka pemikiran yang dapat menggambarkan hubungan dari

variabel independen. Variabel ini akan di analisis dalam penelitian sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja. Kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64)

“Mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

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

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) “Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sugiyono (2019:133) mengemukakan bahwa “Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Sugiyono (2014:85) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih karyawan pabrik gula Assembagoes dengan jumlah karyawan yang aktif pada tahun 2023 adalah sebanyak 35 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, metode wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Widoyoko (2014:46) observasi merupakan

“Pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”. Teknik ini merupakan langkah awal yang digunakan untuk mengamati secara langsung objek yang akan diteliti di Pabrik Gula Assembagoes tersebut sesuai dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Wawancara menjadi sebuah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara adalah percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan narasumber, dimana pewawancara bertanya langsung mengenai sebuah objek yang diteliti dan telah dibuat sebelumnya. Wawancara yang dipilih oleh peneliti merupakan wawancara semiterstruktur (*semistructure interview*). Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) “Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan pada beberapa karyawan di Pabrik Gula Assembagoes.

Menurut Sugiyono (2016:142) mengatakan bahwa “Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Data yang diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi angket kepada karyawan Pabrik Gula Assenbagoes supaya data yang

terkumpul dapat berwujud kuantitatif jawaban diberikan skor atau nilai. Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder penelitian, dengan melakukan penelaahan teori-teori yang berkaitan dengan topik peneliti yang berasal dari sumber-sumber penelitian kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya (Internet, surat kabar, dan sebagainya) yang sesuai dengan topik penelitian. Berikut adalah beberapa data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, data-data pendukung lainnya yang bersumber dari Internet, artikel-artikel yang berkaitan dengan topik penelitian dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

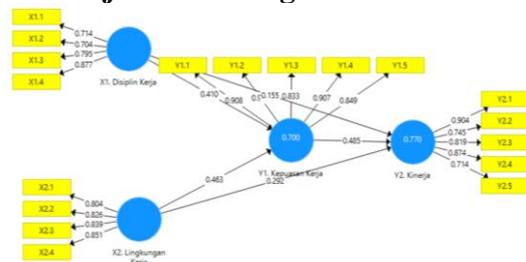
Menurut Sugiyono (2018:476) mengemukakan “Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara yang akan lebih dapat dipercayai ketika ada foto-foto yang sudah ada. Dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini berupa foto, gambar dan data-data dari karyawan Pabrik Gula Assembagoes untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui sebuah

informasi secara langsung selama proses penelitian.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan langkah-langkah alternatif dari konstruk yang sama. Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. *Outer loadings* yang tinggi pada konstruk menunjukkan indikator terkait memiliki banyak kesamaan, yang ditangkap oleh konstruk. Minimal, *outer loadings* semua indikator harus signifikan secara statistik. Aturan umum adalah *standar outer loadings* harus 0,7 atau lebih tinggi. Ghazali (2018:25) mengemukakan bahwa “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5.

Gambar 4
Uji Analisis Algorithm Data



Sumber Data : Lampiran 4, Tahun 2023

Uji Validitas Konvergen (Outer loading)

Indikator	X ₁ : Lingkungan kerja	X ₂ : Kompetensi kerja	Y ₁ : Prestasi kerja	Y ₂ : Kepuasan Kerja	Keterangan
X _{1.1}	0.713				Valid
X _{1.2}	0.781				Valid
X _{1.3}	0.741				Valid
X _{1.4}	0.740				Valid
X _{1.5}	0.544				Valid
X _{1.6}	0.745				Valid
X _{1.7}	0.554				Valid
X _{2.1}		0.814			Valid
X _{2.2}		0.738			Valid
X _{2.3}		0.724			Valid
X _{2.4}		0.837			Valid
X _{2.5}		0.841			Valid
X _{2.6}		0.841			Valid
X _{2.7}		0.782			Valid
Y _{1.1}			0.901		Valid
Y _{1.2}			0.949		Valid
Y _{1.3}			0.816		Valid
Y _{1.4}			0.876		Valid
Y _{1.5}			0.911		Valid
Y _{1.6}			0.839		Valid
Y _{2.1}				0.892	Valid
Y _{2.2}				0.705	Valid
Y _{2.3}				0.822	Valid
Y _{2.4}				0.866	Valid
Y _{2.5}				0.711	Valid

Sumber data : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk masing-masing indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4, Y2.5) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka outer loading berada dibawah 0,7 maka dinyatakan 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 Varian Extracted (AVE). Penyajian dalam skripsi disajikan Tabel Uji Validitas Konvergen seperti berikut :

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
X ₁ . Disiplin kerja	0.602	0.7	Valid
X ₂ .Lingkungan kerja	0.689	0.7	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.797	0.7	Valid
Y ₂ . Kinerja	0.663	0.7	Valid

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 11 hasil analisis menunjukkan nilai Average Varian Extracted (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dan instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *crobanch alpha dan composite reliability*. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat di artikan tidak reliabel". Selanjut disajikan dalam tabel seperti berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Disiplin kerja	0.781	Reliabel
X ₂ . Lingkungan kerja	0.850	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.935	Reliabel
Y ₂ . Kinerja	0.870	Reliabel

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai **cronbachs alpha** lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan **reliable**.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini :

Tabel 11
Tabel Uji Asumsi Klasik
Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ Disiplin kerja	X ₂ Lingkungan kerja	Y ₁ Kepuasan kerja	Y ₂ Kinerja
X ₁ Disiplin kerja			3.354	3.916
X ₂ Lingkungan kerja			3.354	4.068
Y ₁ Kepuasan kerja				3.337
Y ₂ Kinerja				

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Pada aplikasi *smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtois* atau

Skewness berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$. Selanjutnya disajikan tabel uji asumsi klasik normalitas seperti berikut ini:

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X ₁₁	-0.451	-0.497	Normal
X ₁₂	-0.588	-0.406	Normal
X ₁₃	1.551	-1.310	Normal
X ₁₄	0.308	-0.788	Normal
X ₂₁	5.881	-1.697	Normal
X ₂₂	0.513	-0.81	Normal
X ₂₃	3.347	-1.531	Normal
X ₂₄	1.302	-1.196	Normal
Y ₁₁	1.915	-1.232	Normal
Y ₁₂	1.800	-1.312	Normal
Y ₁₃	1.990	-1.467	Normal
Y ₁₄	1.367	-1.385	Normal
Y ₁₅	1.055	-1.089	Normal
Y ₂₁	2.522	-1.621	Normal
Y ₂₂	0.178	-0.856	Normal
Y ₂₃	2.573	-1.605	Normal
Y ₂₄	0.462	-0.68	Normal
Y ₂₅	0.548	-0.96	Normal

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* apabila konsep struktural yang dibangun didalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Selanjutnya

disajikan tabel uji *goodness of fit* seperti berikut:

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.106	0.106	≤ 0,09	Baik
d-ULS	1.918	1.918	≥ 0,05	Baik
d-G	1.854	1.854	≥ 0,05	Baik
Chi-Square	261.577	261.577	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0.629	0.629	> 0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar *RSquare* pada variabel terikat, apabila nilai *R-Square* mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut angka interpretasi persamaan koefisien determinasi yang dianalisis melalui program Smart PLS 3.0

Pada *output R-Square*, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut :

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.700	0.682
Y ₂ . Kinerja	0.770	0.748

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 15, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,700 (70%), sedangkan sisanya 30% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- b. Variabel Disiplin kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,770 (77%), sedangkan sisanya 23%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 16 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	0.410	0.445	0.147	2.786	0.006
X ₁ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja	0.155	0.183	0.181	0.860	0.390
X ₂ . Lingkungan kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja	0.463	0.419	0.176	2.623	0.009
X ₂ . Lingkungan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0.292	0.315	0.236	1.236	0.217
Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0.485	0.423	0.307	1.580	0.115

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *smart PLS (Partial Least Square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier inner model sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\
 &= 0,410X_1 + 0,463X_2 + e \\
 Y_2 &= \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e \\
 &= 0,155X_1 + 0,292X_2 + e \\
 Y_2 &= \beta_5 Y_1 + e \\
 &= 0,485Y_1
 \end{aligned}$$

b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

$$\begin{aligned}
 Y_2 &= \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e \\
 &= 0,155X_1 + 0,292X_2 + 0,485Y_1 + e
 \end{aligned}$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

β_1 (0,410) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_2 (0,463) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y1), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,463 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.

β_3 (0,155) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y2), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,155 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_4 (0,292) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X2) untuk uji pengaruh terhadap kinerja (Y2), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.

β_5 (0,485) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y2),

artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,485.

4. HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Hasil uji hipotesis penelitian disajikan sebagai berikut :

Hipotesis 1. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.410), nilai *T-Statistic* yaitu 2.786 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,006** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa 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 (0.463), nilai *T-Statistic* yaitu 2.623 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,009** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima.**

Hipotesis 3. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu hasilnya negatif (0.155), nilai *T-Statistic* yaitu 0,860 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,390** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak.**

Hipotesis 4. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.292), nilai *T-Statistic* yaitu 1.236 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,217** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**

Hipotesis 5. Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.485), nilai *T-Statistic* yaitu 1.580 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,115** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak.**

Hipotesis 6. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,199), nilai *T-Statistic* yaitu 1.189 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.235** ($<1,964$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak

signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak.**

Hipotesis 7. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,224), nilai *T-Statistic* yaitu 1.479 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.140** ($<1,964$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak.**

Saran

Bagi Kepala PG Assembagoes dapat menjadi pandangan kedepan tentang pentingnya Disiplin kerja untuk saat ini. Lingkungan kerja juga sama pentingnya untuk membentuk suatu suasana yang kondusif sehingga karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Kualitas pekerjaan karyawan PG Assembagoes tergantung bagaimana kedisiplinan kerja dan juga lingkungan kerja di PG Assembagoes. Hasil penelitian ini bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi bahan pertimbangan untuk kedepannya bisa memperhatikan Disiplin dan Lingkungan merupakan hal penting untuk terciptanya MSDM yang berkualitas yang bagus dan bermutu. Hasil penelitian ini bagi peneliti yang lain diharapkan bisa dapat membantu dalam segi pengetahuan bahwasannya Disiplin kerja dan Lingkungan kerja merupakan dua hal yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi karena terciptanya Disiplin kerja dan

Lingkungan yang bagus akan menciptakan SDM yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Akbar, R. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang". Skripsi. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang. Alfabet.
- Asmalah, L. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (*Kenny Rogers Roasters*)". Skripsi. Banten. Universitas Pamulang.
- Diah, I. S. & Eddy, M. S, 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Fandiyanto, R. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*. Universitas Abdurachman Situbondo. Volume. 19, No. 1.
- Fitri, D. E. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara". Skripsi. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion For Assesing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*. 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hasibuan, M. SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karnadi. 2022. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Organizational citizenship Behavior melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Kantor KEMENAG Kabupaten Situbondo*. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME). Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.1, No.1
- Mangkunegara, A. A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.

- Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, M. R. S. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekanbaru”. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramesthi, R.A. Arief, M.Y. dan Lestari, L.D. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SMK N 1 Prajekan Kabupaten Bondowoso*. Jurnal mahasiswa Entrepreneur (JME). universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.1 No.1
- Rahmiati. 2018. “Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Di Kota Makassar”. Skripsi. Makasar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Aditama.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, RS, & Carolina, V, & Magdalena, N, & Kurniawan, A. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tahir, M. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyudi, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wahyudi, B. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers.