

**PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PEGAWAI PT. SINERGI
GULA NUSANTARA PG. WRINGIN ANOM KABUPATEN
SITUBONDO**

Dery Iman Santoso

deryiman868@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ida Subaida

idasubaida@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja

yudha_praja@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence of work discipline, competence, and work environment on employee performance at PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom, Situbondo Regency. The background of this research is the decline in sugar production, indicating that employee performance has not been optimal due to low levels of discipline, inadequate competence, and an unfavorable work environment. The theoretical framework is based on human resource management theory, including the concepts of work discipline, competence, work environment, job satisfaction, and employee performance. This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. The sample consists of 52 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM–PLS) method. The results show that work discipline, competence, and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction positively and significantly affects employee performance. Moreover, job satisfaction significantly mediates the effect of work discipline, competence, and work environment on employee performance. These findings indicate that improving discipline, developing competence, and creating a supportive work environment can enhance both job satisfaction and employee performance. Therefore, the company should focus on strengthening these factors as part of its human resource strategy to achieve better organizational performance and productivity.

Keywords: Work Discipline, Competence, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo. PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom yang bergerak di bidang pangan. Produk yang dihasilkan meliputi gula pasir dan tetes tebu. PG. Wringin Anom merupakan salah satu pabrik gula yang masih tetap konsisten melaksanakan giling untuk tetap memenuhi permintaan pasar baik di daerah jawa timur itu sendiri maupun nasional. PG. Wringin Anom sebagai pelaku agribisnis pengolah tanaman

tebu dan salah satu sektor yang mempunyai peranan penting dalam industri pergulaan di Indonesia. Pada tahun 2023 PG. Wringin Anom memproduksi gula sebanyak 8401,82 ton gula dan pada tahun 2024 mengalami penurunan yaitu sebanyak 6630,60 ton gula, hal ini menunjukkan bahwa PG. Wringin Anom mengalami penurunan jumlah produksi gula.

Berdasarkan tugas dan fungsi PG. Wringin Anom mengindikasikan bahwa realisasi pelaksanaan program

belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini memicu peneliti untuk mencoba mengangkat permasalahan yang didapat pada objek sebagai bahan evaluasi dalam penelitian, maka fenomena yang didapat adalah kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi. Berdasarkan masalah yang ada, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi penelitian guna meningkatkan kinerja dan mengurangi permasalahan yang didapat, faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. MSDM memiliki fungsi sebagai peningkatan kinerja organisasi dengan memastikan bahwa karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajiban dilakukan secara efektif dan efisien. MSDM juga membantu dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi karyawan. Manajemen sumber daya menurut Emron dkk (2020:10) bahwa “Manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi”. Menurut Ajabar (2020:5) “Manajemen Sumber Daya

Manusia didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dicoba supaya memicu, meningkatkan, memotivasi dan juga memelihara kinerja dengan baik dalam suatu organisasi”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Agustini (2019:89) berpendapat bahwa “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu”. Indikator Disiplin kerja menurut Agustini (2019:104) sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- 2) Tata cara kerja
Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan
Yaitu mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan untuk mencapai hasil tertentu.
- 4) Kesadaran bekerja
Yaitu sikap seseorang melakukan pekerjaannya secara sukarela tanpa adanya paksaan.
- 5) Tanggung jawab
Yaitu karyawan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dan perilaku

karyawan tersebut di lingkungan kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2017:272) menyatakan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Menurut Edison dkk (2017:140) mengatakan bahwa "Kompetensi yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap".

Menurut Wibowo (2017:286) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi, antara lain :

1) Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya keterampilan yang dimiliki suatu karyawan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah berbagai wawasan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dari berbagai sumber.

3) Peran Sosial

Perilaku yang diharapkan dari seseorang berdasarkan status sosialnya, maka dari itu peran berfungsi untuk perilaku

seseorang yang berbeda-beda ketika memperoleh status lainnya.

4) Citra Diri

Citra diri merupakan pandangan orang lain terhadap kita tentang watak, sifat, dan kepribadian kita terhadap sekitar, seperti setia, jujur, dan bersahabat.

5) Sikap

Sikap merupakan reaksi seseorang dalam menanggapi suatu peristiwa atau objek tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain". Menurut Darmadi (2020:242) "Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain".

Menurut Sunyoto (2012:45) indikator-indikator lingkungan kerja antara lain :

1) Hubungan karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja salah satunya adalah hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan yang

baik akan memberikan dampak yang baik juga yaitu meningkatnya kinerja karyawan.

2) Suasana kerja

Suasana kerja seperti penerangan atau pencahayaan yang jelas serta kemanan dalam bekerja mampu memberikan semangat dalam bekerja bagi para karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

4) Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan memberikan rasa aman dan kenyamanan karyawan yang dapat memberikan semangat pada karyawan.

Afandi (2018:82) Adapun indikator - indikator kepuasan kerja antara lain :

1) Pekerjaan

Tugas yang dikerjakan karyawan apakah memiliki unsur yang memuaskan.

2) Upah

Sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan.

3) Promosi

Kesempatan yang dimiliki karyawan untuk naik jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang selalu memberikan perintah atau pengawas dalam melaksanakan pekerjaan

5) Rekan Kerja

Antar karyawan yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengarah pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas apa yang mereka dapat dari pekerjaannya. Mangkunegara (2015:117) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang medukung atau tidak medukung diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi dirinya". Lalu menurut Wijono (2015:120) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya".

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang didapat oleh seseorang, tim ,atau, organisasi dalam menjalankan tugas atau meraih tujuan tertentu. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu". Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya."

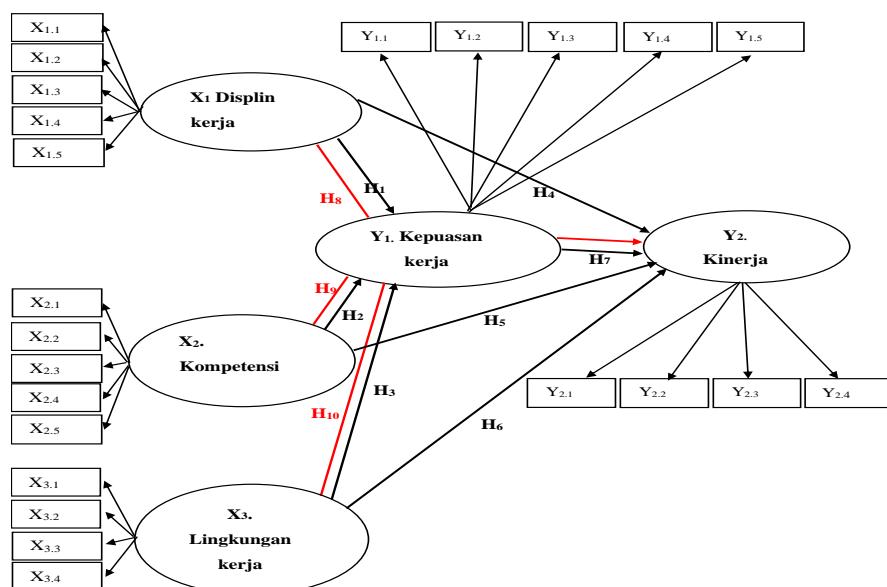
Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja mengarah pada standard tertentu yang harus dicapai oleh karyawan
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja mengarah terhadap banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- 3) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas merupakan rangkaian proses yang harus dilewati karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab merujuk pada kewajiban yang harus

dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019:60) “Merupakan suatu hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan dikaji serta diukur melalui sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, Kinerja (Y_2) berposisi sebagai variable dependen, Kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel intervening, serta Disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel independen. Visualisasi kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan konstruksi kerangka konseptual yang telah dibangun sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₂: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₄: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₅: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₆: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₇: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₈: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H₉: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H₁₀: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana penelitian yang akan dibuat oleh peneliti. Dengan adanya rancangan penelitian akan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian secara tepat dan sesuai dengan topik yang akan dikaji. Arikunto (2010:2) berpendapat bahwa “Rancangan penelitian merupakan sebuah desain atau rencana penelitian yang ditujukan untuk menemukan informasi yang berguna dan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.”

Rancangan penelitian dimulai dengan strategi yang meneliti lima variabel bebas, intervening, dan terikat. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara kepada

pegawai PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom Situbondo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yang dilakukan di kantor PG. Wringin Anom Situbondo JL. Raya Wringin Anom, Wringin Timur, Kecamatan Panarukan, Kabupaten Siubondo, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Populasi yang terdapat di objek penelitian PG. Wringin Anom sebanyak 52 pegawai selain pimpinan. Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Nurlina (2018: 74) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 karyawan PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo yang memiliki jabatan PKWT, Outsourcing, Borongan, dan Honorer 12 bulan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan

sesuai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Wawancara
- 2) Studi Pustaka
- 3) Kuesioner
- 4) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur, yaitu dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PG. Wringin Anom tetap 12 bulan dengan berstatus

PKWT, Honorer, Borongan, Outsourcing selain pimpinan.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:195) “Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi”. *“Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0.7 , dan Average Variance Extracted (AVE) > 0.5 ”. (Chin dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195).

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1,1}$, $X_{1,2}$, $X_{1,3}$, $X_{1,4}$, $X_{1,5}$, $X_{2,1}$, $X_{2,2}$, $X_{2,3}$, $X_{2,4}$, $X_{2,5}$, $X_{3,1}$, $X_{3,2}$, $X_{3,3}$, $X_{3,4}$, $Y_{1,1}$, $Y_{1,2}$, $Y_{1,3}$, $Y_{1,4}$, $Y_{1,5}$, $Y_{2,1}$, $Y_{2,2}$, $Y_{2,3}$, $Y_{2,4}$) yaitu lebih dari 0,7, dengan demikian dapat dinyatakan valid.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach alpha	Keterangan
X1. Disiplin kerja	0,604	0,836	Valid
X2. Kompetensi	0,715	0,899	Valid
X3. Lingkungan kerja	0,640	0,810	Valid
Y1. Kepuasan kerja	0,664	0,874	Valid
Y2. Kinerja	0,745	0,886	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Collinearity Statistics* (VIF) pada **“Inner VIF Values”** pada hasil analisis aplikasi *Partial Least Square Smart PLS 3.0*. 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, yang artinya antar variabel bebas saling memengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Pada uji 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* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Pada skripsi disajikan Tabel uji *goodness of fit* seperti berikut:

Tabel 2.
Uji Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,093	0,093	$\leq 0,10$	<i>Good Fit</i>
d_ULS	2,390	2,390	$\geq 0,05$	<i>Good Fit</i>
d_G	1,456	1,456	$\geq 0,05$	<i>Good Fit</i>
Chi-Square	373,178	373,178	Diharapkan kecil	<i>Good Fit</i>
NFI	0,636	0,636	$\geq 0,5$ (mendekati angka 1)	<i>Marginal Fit</i>

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis akan ditampilkan pada Tabel 17 Uji

Koefisien Determinasi seperti berikut ini:

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R Square</i>	<i>R Square adjusted</i>
Y1 Kepuasan kerja	0,680	0,660
Y2 Kinerja	0,607	0,574

a) Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,660 (66%),

sedangkan sisanya 34% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

b) Variabel Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,574 (57%), sedangkan sisanya 43% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

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

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \\
 &= 0,09X_1 + 0,46X_2 + 0,41X_3 \\
 Y_2 &= b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 \\
 &= 0,03X_1 + 0,53X_2 + 0,23X_3 \\
 Y_2 &= b_7Y_1 \\
 &= 0,08Y_1
 \end{aligned}$$

Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

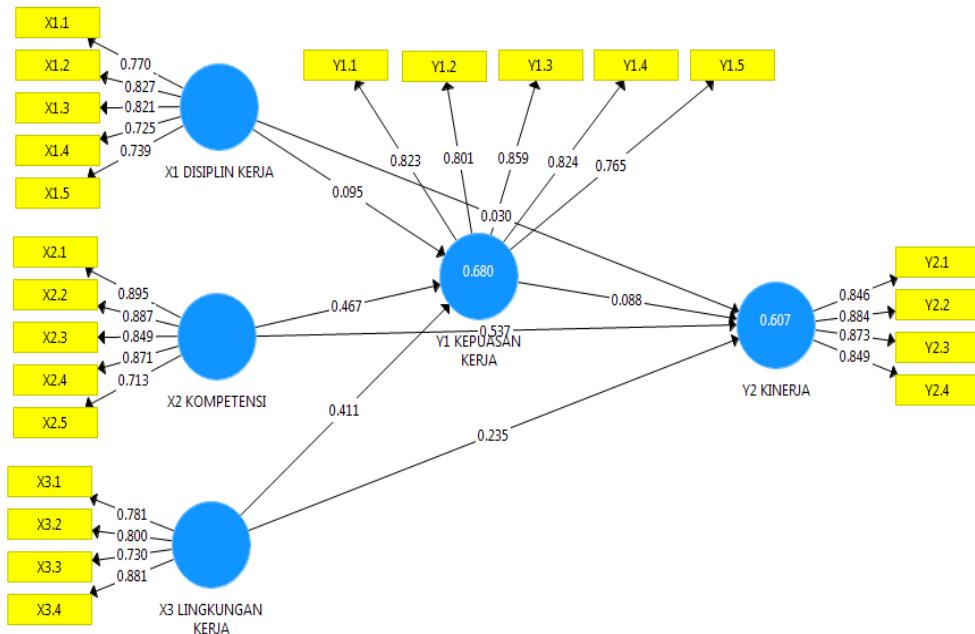
Hasil persamaan linier dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y_2 &= (b_8X_1+Y_1) + (b_9X_2+Y_1) + \\
 &\quad (b_{10}X_3+Y_1) \\
 &= (0,008X_1) + (0,041X_2) + \\
 &\quad (0,036Y_1)
 \end{aligned}$$

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

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



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 selanjutnya dilakukan uji hipotesis:

Tabel 4.
Uji Hipotesis Penelitian

	<i>Original sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1. Disiplin kerja -> Y1 Kepuasan kerja	0,095	1,026	0,305
X2 Kompetensi -> Y1 Kepuasan kerja	0,467	4,709	0,000
X3 Lingkungan kerja -> Y1 Kepuasan kerja	0,411	3,283	0,001
X1. Disiplin kerja -> Y2 Kinerja	0,030	0,246	0,806
X2 Kompetensi -> Y2 Kinerja	0,537	4,005	0,000
X3 Lingkungan kerja -> Y2 Kinerja	0,235	1,548	0,122
Y1 Kepuasan kerja -> Y2 Kinerja	0,088	0,502	0,616
X1. Disiplin kerja -> Y1 Kepuasan kerja -> Y2 Kinerja	0,008	0,351	0,725
X2. Kompetensi -> Y1 Kepuasan kerja -> Y2 Kinerja	0,041	0,455	0,650
X3. Lingkungan kerja -> Y1 Kepuasan kerja -> Y2 Kinerja	0,036	0,480	0,632

Pembahasan
Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,095 dengan arah hubungan positif. Artinya, secara umum, peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, nilai *T-Statistics* yang diperoleh hanya sebesar 1,026, yang masih berada di bawah ambang batas signifikansi statistik yaitu 1,946. Selain itu, nilai *P-Values* sebesar **0,305** jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini mengakibatkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, **hipotesis ke-1 ditolak.**

Temuan ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai PT Sinergi Gula Nusantara PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil ini memberikan pemahaman penting bahwa meskipun disiplin kerja merupakan elemen yang penting dalam operasional perusahaan, faktor lain seperti kompetensi individu dan lingkungan kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Laia dkk (2024).

Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* 0,467, yang berarti arah pengaruhnya positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Nilai *T-Statistics* sebesar 4,079 telah melampaui batas minimum signifikan yaitu 1,946, dan nilai *P-Values* sebesar **0,000**, jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini mengakibatkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-2 diterima**.

Temuan ini menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja pegawai di PT Sinergi Gula Nusantara PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan hasil kerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Putri dkk (2024).

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,411. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan

pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Nilai *T-Statistics* sebesar 3,283 lebih besar dari batas kritis 1,946 dan nilai *P-Values* sebesar **0,001** lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengakibatkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-3 diterima**.

Temuan ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor yang tidak hanya mendukung produktivitas tetapi juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Adzania dkk (2024).

Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,030 dengan arah positif. Namun, *T-Statistics* sebesar 0,246 yang jauh di bawah ambang batas signifikansi 1,946, serta *P-Values* sebesar **0,806** yang jauh lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengakibatkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-4 ditolak**.

Temuan ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sinergi Gula Nusantara PG Wringin Anom

Kabupaten Situbondo. Hasil ini memperkuat pentingnya keberadaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Meskipun disiplin kerja tidak berdampak langsung pada kinerja, namun dapat tetap berkontribusi secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Kharisma dkk (2024).

Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,537, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kompetensi dan kinerja. Nilai *T-Statistics* sebesar 4,005 lebih besar dari 1,946 dan *P-Values* sebesar **0,000** lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hal ini mengakibatkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-5 diterima**.

Temuan ini menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di PT Sinergi Gula Nusantara PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil ini juga memperkuat peran kepuasan kerja sebagai mediator potensial. Artinya, kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, kompetensi mendorong performa melalui jalur langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Aprilia dkk (2024).

penelitian terdahulu oleh Samudra dkk (2024).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,235, yang menunjukkan arah hubungan positif. Namun, nilai *T-Statistics* sebesar 1,548 masih berada di bawah ambang batas signifikansi yaitu 1,946, dan nilai *P-Values* sebesar **0,122** lebih besar dari 0,05. Hal ini mengakibatkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian **hipotesis ke-6 ditolak**.

Temuan ini menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja memberikan arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, namun besarnya pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Hasil ini memperkuat peran kepuasan kerja sebagai mediator potensial antara lingkungan kerja dan kinerja. Artinya, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai secara tidak langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Aprilia dkk (2024).

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,088, yang berarti pengaruhnya bersifat positif. Namun, nilai *T-Statistics* sebesar 0,502, yang jauh di bawah nilai kritis 1,946, serta *P-Values* sebesar **0,616** yang jauh melebihi

ambang batas signifikansi 0,05, mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-7 ditolak.**

Temuan ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam konteks ini belum dapat berperan sebagai variabel pemediasi yang efektif antara faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam konteks ini belum dapat berperan sebagai variabel pemediasi yang efektif antara faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Adzania dkk (2024).

Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,008 dengan arah pengaruh positif. Namun demikian, nilai *T-Statistics* sebesar 0,351 masih jauh di bawah batas kritis 1,946 dan nilai *P-Values* sebesar **0,725** lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengakibatkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-8 ditolak.**

Temuan ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara efektif dalam konteks perusahaan ini.

Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap pendekatan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, agar lebih terintegrasi dengan pendekatan yang memotivasi dan memberdayakan pegawai, bukan hanya bersifat kontrol. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Alfadhil dkk (2024).

Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai *original sample* adalah 0,041 (positif), namun nilai *T-Statistics* sebesar 0,455 berada di bawah ambang batas signifikansi 1,946, dan nilai *P-Values* sebesar **0,650** lebih besar dari 0,05. Hal ini mengakibatkan kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-9 ditolak.**

Temuan ini menyatakan bahwa pada pengujian langsung (hipotesis ke-5), kompetensi terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Namun, ketika diuji melalui jalur mediasi kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak signifikan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi merupakan faktor penting, tidak selalu harus dimediasi oleh kepuasan kerja untuk memberikan dampak terhadap kinerja. Artinya, perusahaan dapat memfokuskan pengembangan kompetensi sebagai strategi langsung dalam meningkatkan performa

pegawai, tanpa terlalu bergantung pada peningkatan kepuasan kerja sebagai jalur perantara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Tarqiyah dkk (2024).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,036 dengan arah hubungan positif. Namun, nilai *T-Statistics* sebesar 0,480 masih di bawah ambang batas kritis 1,946 dan nilai *P-Values* sebesar **0,632** lebih besar dari 0,05. Hal ini mengakibatkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, **hipotesis ke-10 ditolak**.

Temuan ini menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja cenderung berdampak positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga cenderung berdampak positif terhadap kinerja, namun pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini memperkuat kesimpulan dari hipotesis-hipotesis sebelumnya bahwa kepuasan kerja belum terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan (dalam hal ini lingkungan kerja) dan hasil kerja pegawai. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Pranata (2022).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan

sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
- 4) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
- 5) Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_5 diterima);
- 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_7 ditolak);
- 8) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
- 9) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
- 10) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} ditolak).

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat penulis sampaikan:

Bagi PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru kepada pabrik gula Wringin Anom bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Sehingga nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan hal-hal sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan-karyawannya.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya variabel Disiplin kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja dalam peningkatan Kinerja SDM.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjawab bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adzania, R. T. Pramesthi, R. A. & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Assembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (8) : 1433 – 1446.

<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5123/3930>

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

Alfadhil, T. Tulhusnah, L. & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervinig. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (5) : 861 – 875.

<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/4926>

Aprilia, I. A. Pramitasari, T. D. & Subaida, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Dimediasi Keiapan Untuk Berubah Pada Upt Puskesmas Jangkar. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (6) : 1191 – 1205.

<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5046/4963>

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. Universitas Putera Batam. Vol 3 (3) : 240 – 247. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/5140>
- Edison, E. Anwar Y. dan Komariyah, I. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Kharisma, A. C. Ediyanto & Minullah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Rsud Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (8) : 1484 – 1497. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5127/3935>
- Laia, S. M. Soeliha, S & Ediyanto. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pdam Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (11) : 2234 – 2248. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5323/4050>
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pranata, A. Karnadi & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (3) : 554 – 568. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2633/3113>
- Putri, N. S. Ediyanto & Ciptasari, A. D. W. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Puskesmas Kendit Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (8) : 1556 – 1570. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5132/3940>
- Samudra, A. Praja, Y & Ediyanto. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Plnunit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (7) : 1293 – 1307. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5092/3882>
- Sinaga, O. S. Hasibuan, A. Efendi. Priyojadmiko, E. Butarbutar, M. Purba, S. Karwanto. Silalahi, M. Hidayatulloh, A. N. dan

- Muliana. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.
- Tarqiyah, U. Arief, M. Y. & Ariyantiningsih, F. (2025). Pengaruh Profesionalisme Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 4 (4) : 798 – 816.
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/6774/5256>
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.