

**Analysis of The Effect of Work Environment And Work Discipline on Work Productivity
In Batik Shop In Laweyan Batik Village, Surakarta, Mediated By Job Satisfaction**

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta Yang Dimediasi oleh Kepuasan
Kerja**

Desia Irma Narulita^{1*}, Ihwan Susila²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia^{1,2}

b100220565@student.ums.ac.id^{1*}, [ihwan.susila @ums.ac.id](mailto:ihwan.susila@ums.ac.id)²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment and work discipline on work productivity mediated by job satisfaction among employees at Batik Stores in Kampung Batik Laweyan, Surakarta. The study employed a quantitative causal-associative approach involving 100 respondents selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS, including convergent and discriminant validity tests, reliability, multicollinearity, and structural model evaluation through R^2 , Q^2 , path coefficient, and specific indirect effect. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and indirectly improves productivity through job satisfaction. Work discipline does not significantly affect job satisfaction or productivity through the mediation of job satisfaction. Meanwhile, job satisfaction has a direct positive and significant impact on productivity. These findings emphasize the importance of improving the work environment and fostering employee satisfaction to enhance productivity.

Keywords: Job satisfaction, Productivity, Work discipline, Work environment, Batik Store

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal, melibatkan 100 responden yang dipilih melalui proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS, meliputi uji validitas konvergen dan diskriminan, reliabilitas, multikolinearitas, serta evaluasi model struktural melalui R^2 , Q^2 , path coefficient, dan specific indirect effect. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas melalui kepuasan kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan maupun produktivitas kerja melalui mediasi kepuasan. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan langsung terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan perhatian terhadap kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja, Toko Batik

1. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhanannya, secara otomatis karyawannya akan memberikan lebih dari yang

diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan (Agustini & Dewi, 2018).

Lingkungan Kerja adalah suasana dan fasilitas dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Menurut (Sedarmayanti dalam Khaeruman, 2021: 55) Lingkungan kerja merupakan segala fasilitas yang ada di sekitar tempat kerja seperti alat perkakas dan bahan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat memberikan persepsi menyenangkan, aman, tenram disekitar bagi karyawan. Menurut (Sedarmayanti dalam Khaeruman, 2021: 4) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1.Pencahayaan 2.Temperatur 3.Kelembaban 4.Sirkulasi udara 5.Kebisingan 6.Mekanisme ruang gerak 7.Bau-bauan 8.Tata warna 9.Dekorasi 10.Musik 11.Keamanan Dalam hal ini pihak manajemen tentunya sudah cukup baik dan adil dalam menciptakan sebuah lingkungan kerja diantaranya seperti memberikan kenyamanan, fasilitas hiburan, fasilitas cuti, apresiasi peforma kerja. Namun tetap diperlukan manajemen yang mampu memberi motvasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk bertanggung jawab kepada tugas-tugasnya (Rahmansyah & Cahyadi, 2024).

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan (Martono & Aspiyah, 2016).

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi (Dunggio, 2013).

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Terdapat teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Nickels (2009:334), yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator merupakan faktor-faktor yang membuat para karyawan menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kadar pekerjaan. Sedangkan pada faktor hygiene, yang merupakan faktor-faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi yang tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan (Wardhani et al., 2015).

Peningkatan penjualan pada setiap Toko Batik tidak terlepas dari kinerja karyawan yang optimal dalam menjalankan tugasnya, baik dalam hal pelayanan, promosi, maupun pengelolaan produk. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dan keterampilan kerja yang baik mampu menjaga kualitas setiap produk batik, mulai dari pemilihan bahan, ketelitian dalam proses produksi, hingga penyajian yang menarik kepada pelanggan. Kinerja yang profesional tersebut

menciptakan kepercayaan dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan permintaan dan penjualan secara berkelanjutan. Dengan adanya kerja sama tim yang solid dan etos kerja yang positif, toko batik mampu mempertahankan reputasi sebagai penyedia produk berkualitas sekaligus memperluas pangsa pasar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada setiap karyawan Toko Batik di kampung batik laweyan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi. Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Panjaitan, 2018).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat penting bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, karena dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan menaati peraturan sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana (Hartatik, 2014). Disiplin juga berfungsi sebagai sarana komunikasi manajer dengan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati peraturan perusahaan serta norma sosial (Sutrisno, 2019). Sikap hormat terhadap peraturan ini tercermin dalam kemampuan karyawan menyesuaikan diri secara sukarela dengan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja terbagi menjadi disiplin preventif, yang mendorong karyawan mematuhi pedoman kerja, dan disiplin korektif, yang mengarahkan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan perusahaan. Penelitian Putri et al. (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi disiplin, semakin baik kinerja yang dicapai (Prasetyo & Marlina, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terlihat dari sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (2014), indikator kepuasan kerja meliputi: menyenangi pekerjaan karena mampu melaksanakannya, mencintai pekerjaan, moral kerja sebagai kesepakatan batin untuk mencapai tujuan sesuai mutu yang ditetapkan, kedisiplinan yang tercermin dari kepatuhan dan keteraturan, serta prestasi kerja yang didasarkan pada kecakapan, kesungguhan, dan waktu. Kepuasan kerja perlu dimonitor oleh

departemen personalia atau manajemen karena dapat memengaruhi absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, dan masalah personalia lainnya. Mathis & Jackson (2011) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan pengalaman emosional positif terhadap pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan muncul jika harapan tidak terpenuhi. Dimensinya mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan dengan supervisor, dan kesempatan untuk berkembang (Nabawi, 2023).

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sikap mental yang mencerminkan semangat untuk meningkatkan perbaikan dan efisiensi dalam penggunaan input untuk menghasilkan barang atau jasa, dengan tujuan memenuhi kebutuhan manusia serta selalu berorientasi pada peningkatan mutu kehidupan dari hari ke hari (Sutrisno, 2012). Karakteristik individu yang produktif mencakup rasa tanggung jawab, cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, serta keinginan untuk meningkatkan diri dan mengembangkan potensi (Adiwinata & Sutanto, 2020; Sedarmayanti, 2009). Secara operasional, produktivitas diartikan sebagai rasio antara masukan dan keluaran, yang menilai seberapa efisien suatu proses dalam memanfaatkan sumber daya, termasuk tenaga kerja, untuk memproduksi barang dan jasa, sekaligus menjadi ukuran pemanfaatan sumber daya secara optimal (Wahyuningsih, 2018).

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kepuasan kerja sering berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi, seperti lingkungan kerja dan disiplin, dengan produktivitas kerja, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terjadi melalui kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sehingga manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berfokus pada profit perusahaan, tetapi juga pada pemenuhan kepuasan pegawai di semua level, baik top, middle, maupun pelaksana. Kepuasan kerja bersifat individual, berbeda-beda sesuai keinginan dan sistem nilai masing-masing pegawai, dan penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dihasilkan oleh pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi (Adha et al., 2019; Munir et al., 2020).

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Khaeruman (2021), lingkungan kerja mencakup segala fasilitas fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan mendorong semangat kerja, konsentrasi, serta motivasi karyawan, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas.

(Wahyuningsih, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja dapat secara langsung meningkatkan output kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah pertama :

H₁ : Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) setiap karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap aturan dan ketentuan perusahaan yang tercermin dalam perilaku karyawan saat melaksanakan tugas. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kesadaran karyawan untuk bekerja sesuai standar dan waktu yang ditetapkan, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

(Prasetyo & Marlina, 2023) dalam penelitiannya di PT. Nihon Plast Indonesia menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi fondasi bagi pencapaian target organisasi.

Sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah kedua, maka :

H₂ : Disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) setiap karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Herzberg dalam Nickels (2009), lingkungan kerja termasuk dalam faktor higienis yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan. Namun, bila dikelola baik, lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Wardhani et al., 2015), dinyatakan bahwa faktor lingkungan seperti suasana tempat kerja dan fasilitas pendukung mempunyai hubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah ketiga, maka :

H₃ : Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M) setiap karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta.

Disiplin kerja yang baik menciptakan iklim kerja yang tertib dan stabil, sehingga memberikan rasa aman dan apresiasi dari perusahaan kepada karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2011), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan dan dinilai dalam konteks kedisiplinan.

Hasil penelitian (Prasetyo & Marlina, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi besar dalam membentuk kepuasan kerja karena keteraturan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan.

Sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah keempat, maka :

H₄ : Disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M) setiap karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta.

Kepuasan kerja merupakan indikator utama dalam menentukan tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut teori dua faktor Herzberg, kepuasan kerja meningkatkan semangat dan gairah kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas.

Adha et al. (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung pula oleh (Munir et al., 2020) yang menemukan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif.

Sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah kelima, maka:

H₅ : Kepuasan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) setiap karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta.

Kepuasan kerja sering kali menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara faktor lingkungan atau perilaku dengan hasil kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam teori motivasi dan perilaku organisasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas sering kali bersifat tidak langsung, yaitu melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.

(Wardhani et al., 2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi jembatan antara kondisi eksternal dan hasil kerja.

Sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah keenam, maka:

H₆ : Kepuasan kerja (M) memediasi pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y) setiap karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta.

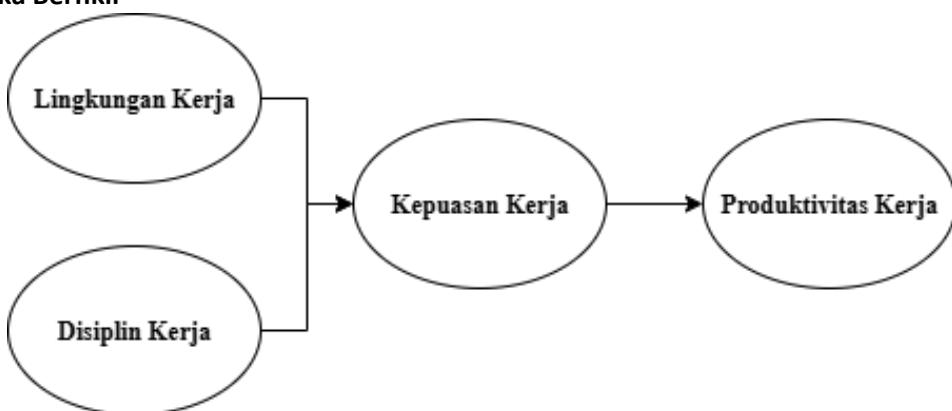
Disiplin kerja memperkuat norma-norma positif dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja ini selanjutnya memicu peningkatan motivasi dan produktivitas. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mediator antara disiplin dan produktivitas.

(Munir et al., 2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung adanya pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah ketujuh, maka:

H₇ : Kepuasan kerja (M) memediasi pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) setiap karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas, baik langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan yang nyaman dan disiplin yang baik meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga motivasi dan produktivitas di toko batik Kampung Batik Laweyan Surakarta meningkat)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal untuk menguji hubungan dan pengaruh lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), kepuasan kerja sebagai mediator (M), dan produktivitas kerja (Y) pada karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta, dengan sampel 100 responden yang diambil menggunakan proportionate stratified random sampling (Hair et al., 2017). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) melalui SmartPLS, mencakup uji validitas konvergen dan diskriminan, reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability), multikolinearitas (VIF), serta evaluasi model struktural melalui R², Q², path coefficient, dan specific indirect effect untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui mediasi, dengan kriteria signifikansi p-value < 0,05 dan t-statistic > 1,96. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, suhu, dan kenyamanan; disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab terhadap aturan serta etika; kepuasan kerja menggambarkan sikap positif terhadap pekerjaan, hubungan dengan atasan, dan penghargaan; sedangkan produktivitas kerja diartikan sebagai efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas (Wardhani et al., 2015).

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kurun Waktu Kerja

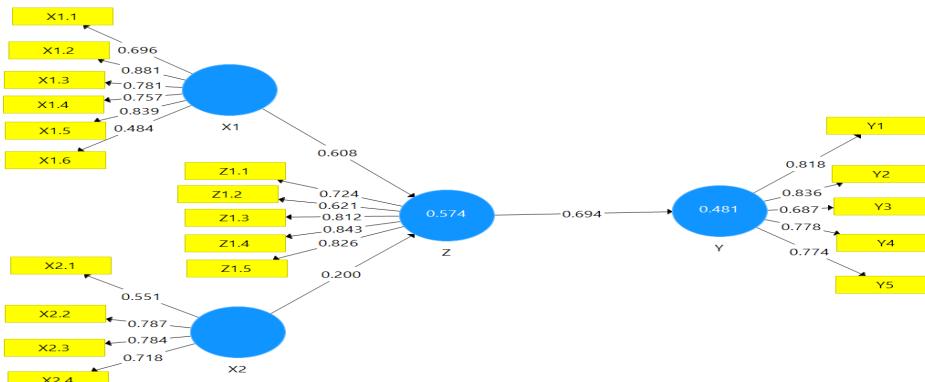
Kategori	Frekuensi	Percentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	33	33%
Perempuan	67	67%
Kurun Waktu Kerja		
< 1 Tahun	31	31%
≥ 1 Tahun	69	69%
Jumlah Responden	100	100%

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 67 orang (67%) dibandingkan laki-laki 33 orang (33%). Selain itu, sebagian besar responden memiliki kurun waktu kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 69 orang (69%), sementara yang bekerja kurang dari 1 tahun hanya 31 orang (31%), sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.

Analisis Data

Skema Program PLS

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.2 untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dimediasi oleh kepuasan kerja, pada karyawan Toko Batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert 1–5 dan diperoleh 100 responden. Berikut skema model PLS yang diuji:



Gambar 2. Outer Model

Sumber :Data primer diolah 2025

Pengujian outer model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Tabel 2. Indikator Outer

Tabel	Loading Factor	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0,698 0,881 0,781 0,757	0,564	0,883	0,838

	0,839			
	0,484			
Disiplin Kerja (X2)	0,551	0,513	0,806	0,683
	0,787			
	0,784			
	0,718			
Kepuasan Kerja (Z)	0,724	0,609	0,886	0,838
	0,621			
	0,812			
	0,843			
Produktivitas Kerja (Y)	0,826	0,593	0,878	0,825
	0,818			
	0,836			
	0,687			
	0,778			
	0,774			

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai loading factor di atas 0,5 dan AVE > 0,5, serta nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha > 0,7, yang menandakan bahwa semua konstruk memiliki validitas konvergen yang baik dan instrumen penelitian konsisten serta reliabel. Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara memadai merefleksikan masing-masing variabel dan siap digunakan untuk analisis model struktural.

Tabel 3. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,698
	X1.2	0,881
	X1.3	0,781
	X1.4	0,757
	X1.5	0,839
	X1.6	0,484
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,551
	X2.2	0,787
	X2.3	0,784
	X2.4	0,718
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,724
	Z1.2	0,621
	Z1.3	0,812
	Z1.4	0,843
	Z1.5	0,826
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,818
	Y.2	0,836
	Y.3	0,687
	Y.4	0,778
	Y.5	0,774

Sumber: Data yang diolah 2025\

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan nilai outer loading di atas 0,5, yang menandakan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam merepresentasikan konstruknya masing-masing (Hair et al., 2017). Hanya indikator $X1.6$ pada Lingkungan Kerja yang memiliki nilai 0,484, yaitu di bawah ambang batas 0,5, sehingga dapat dianggap kurang kuat dalam mengukur variabel tersebut, sedangkan indikator lainnya menunjukkan kontribusi yang baik terhadap konstruk masing-masing, dengan nilai tertinggi pada $X1.2$ (0,881) dan $Z1.4$ (0,843), menunjukkan keterwakilan indikator yang kuat dalam menjelaskan variabel.

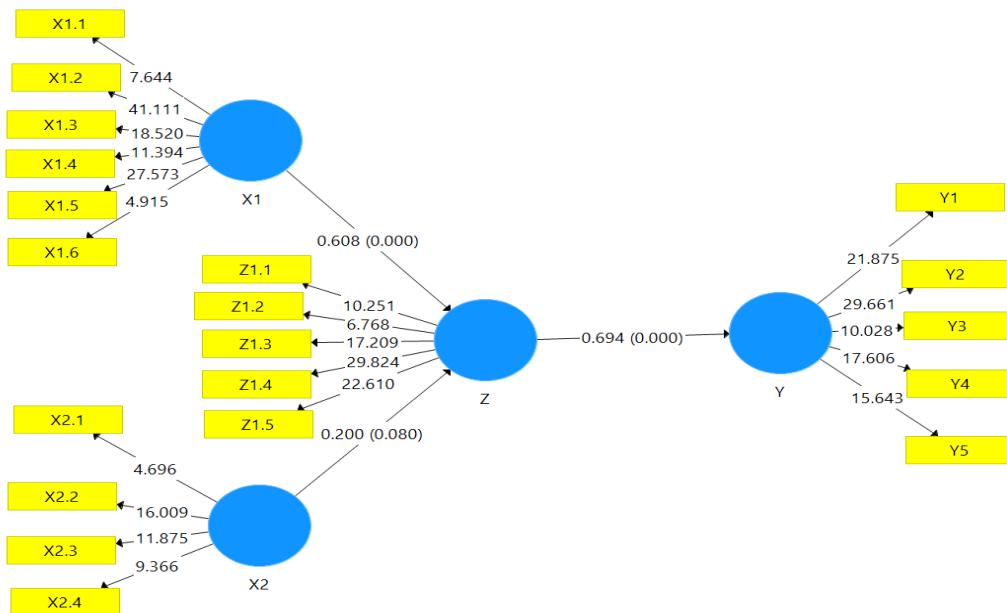
Tabel 4. Collinearity Statistics (VIF)

Variabel	Indikator	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	1.598
	X1.2	2.818
	X1.3	1.900
	X1.4	1.761
	X1.5	2.279
	X1.6	1.309
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	1.138
	X2.2	1.315
	X2.3	1.441
	X2.4	1.375
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	1.529
	Z1.2	1.390
	Z1.3	1.949
	Z1.4	2.547
	Z1.5	2.303
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	2.173
	Y2	2.164
	Y3	1.426
	Y4	1.693
	Y5	1.770

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai VIF di bawah 5, dengan nilai tertinggi 2,818 pada indikator $X1.2$ dan terendah 1,138 pada indikator $X2.1$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar indikator, sehingga model regresi bebas dari hubungan linier yang tinggi antar variabel independen dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Model Struktural(Inner Model)



Gambar 3. Inner Model

Sumber: data Primer yang diolah 2025

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (R-square), *Godness of Fit* (Gof), dan koefisien path.

Analisis Inner Model

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Tabel 5. Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,481	0,476
Produktivitas Kerja (Y)	0,574	0,565

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, R-Square digunakan untuk melihat bersarnya pengaruh Variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja yaitu dengan nilai 0,481 atau 48,1% dan Produktivitas Kerja dengan nilai 0,574 atau 57,4% maka hubungan ini Adalah hubungan yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Uji Path Coefficient

Tabel 6. Path Coefficient (Dirrect Efferct)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja(X1)-> Kepuasan Kerja(Z)	0,608	0,622	0,104	5.850	0,000
Disiplin Kerja (X2)-> Kepuasan Kerja (Z)	0,200	0,201	0,114	1.753	0,080
Kepuasan Kerja (Z)-> Produktivitas Kerja (Y)	0,694	0,707	0,058	11,970	0,000

Sumber: Data Primer yang olah 2025

Berdasarkan hasil analisis, Hipotesis pertama (H1) yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diterima karena menunjukkan t-statistic 5,850, pengaruh 0,608, dan p-value 0,000, memenuhi kriteria signifikan ($t > 1,96$; $p < 0,05$). Hipotesis kedua (H2) mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak diterima, meskipun t-statistic 1,753 dan pengaruh 0,200, karena p-value 0,080 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan. Sementara itu, Hipotesis ketiga (H3) yang menilai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diterima dengan t-statistic 11,970, pengaruh 0,690, dan p-value 0,000, menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Uji Indirect Effect

Tabel 7. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values
Lingkungan Kerja(X1)-> Kepuasan Kerja(Z)-> Produktivitas Kerja (Y)	0,422	0,441	0,092	4,593	0,000
Disiplin Kerja (X2)-> Kepuasan Kerja(Z)-> Produktivitas Kerja (Y)	0,139	0,141	0,080	1,730	0,084

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja, ditunjukkan oleh t-statistic $4,593 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja secara parsial. Sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas, dengan t-statistic $1,730 < 1,96$ dan p-value $0,084 > 0,05$, sehingga kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja secara parsial.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suasana dan fasilitas dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Menurut (Sedarmayanti dalam Khaeruman, 2021: 55). Adha et al. (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat menciptakan dampak signifikan untuk menambah kualitas Kepuasan Kerja tersebut. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti kebenarannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin Kerja merupakan sikap menghormati aturan dan ketentuan perusahaan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mereka dapat beradaptasi secara sukarela dengan aturan dan ketentuan perusahaan tersebut (Hamali, 2016). Kepuasan dalam bekerja menunjukkan bagaimana seseorang menyikapi pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai

terhadap pekerjaan serta segala hal yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Mathis & Jackson, 2011).

Hasil Statistik menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut berarti Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja tidak dapat menciptakan dampak signifikan untuk menambah kualitas Kepuasan Kerja tersebut. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti kebenarannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari pengalaman bekerja seseorang. Sedangkan ketidakpuasan kerja terjadi ketika harapan-harapan tersebut tidak terpenuhi (Mathis & Jackson, 2011). Produktivitas kerja adalah cara mengukur hasil yang diperoleh dibandingkan dengan waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan. Produktivitas menunjukkan seberapa baik tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Wahyuningsih, 2018).

Hasil Statistik menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut berarti Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja dapat menciptakan dampak signifikan untuk menambah kualitas Produktivitas Kerja tersebut. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Produktivitas Kerja

Lingkungan Kerja pada Kepuasan dalam bekerja memiliki berbagai aspek, secara umum mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, pengakuan terhadap prestasi, hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, serta kesempatan untuk berkembang (Nabawi, 2023). Produktivitas juga berarti tingkat bagaimana efisien dalam membuat barang dan jasa. Produktivitas menunjukkan cara memanfaatkan sumber daya dengan baik untuk menghasilkan barang (Wahyuningsih, 2018).

Hasil statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Produktivitas Kerja. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja dapat menciptakan dampak positif signifikan untuk menambah kualitas kinerja tersebut. Hasil ini membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan cara yang digunakan organisasi untuk tetap berdiri dan hidup. Dengan memiliki disiplin yang baik, karyawan akan mematuhi semua aturan yang berlaku, sehingga pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan (Hartatik, 2014). Produktivitas adalah cara untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kualitas dan jumlah yang ditentukan perusahaan. Produktivitas seorang karyawan bisa dilihat dari hasil kerja yang ditangani dalam menjalankan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011).

Hasil statistik menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh Positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Produktivitas Kerja. Hal tersebut berarti Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja dapat menciptakan dampak negatif signifikan untuk menambah kualitas kinerja tersebut. Hasil ini membuktikan hipotesis kelima yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan maupun produktivitas kerja melalui mediasi kepuasan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan langsung terhadap produktivitas, dan model penelitian mampu menjelaskan variabilitas kepuasan kerja sebesar 48,1% dan produktivitas kerja sebesar 57,4%. Berdasarkan temuan ini, pemilik dan pengelola Toko Batik Laweyan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja, memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan karyawan seperti hubungan kerja harmonis, penghargaan, dan pengembangan diri, serta menerapkan disiplin kerja secara persuasif agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, atau beban kerja, menggunakan sampel atau objek penelitian yang lebih luas, serta mempertimbangkan pendekatan metode campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait perilaku dan persepsi karyawan.

Daftar Pustaka

- Adiwinata, I., & Sutanto, M. E. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Intaf Lumajang. *Prospek Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–9.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. 1(4), 523–533.
- Martono, S., & Aspiyah, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170. <https://jurnal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT XYZ. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 2(1), 6.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah, S. (2017). *Metode statistika multivariat: Pemodelan persamaan struktural (SEM) pendekatan WarpPLS*. UB Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Pers.