

The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Sri Dewi^{1*}, Novi Fitria Hermiati²

Pelita Bangsa University, Bekasi, Indonesia

sri864732@gmail.com^{1*}, novi_fitria@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The development of technology and science can play an important role in the quality of human resources in a company or organization. Human resources in a company are the most important part in playing the role of the company's operational activities. This study aims to analyze how the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk in North Cikarang Area. The sample in the study used a simple random sampling method and used the slovin formula. This research is included in quantitative research with a descriptive approach method. The data analysis technique uses Outer Model Analysis (Path Outer Model, Validity Test (Covergent Validity, Discriminant Validity), Reliability Test), Inner Model Analysis Test, Hypothesis Test. The results of this study are Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a significant effect on Employee Performance, Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance, Work Environment has a significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has no significant effect on Employee Performance, Work Discipline before being mediated by Job satisfaction has a significant effect on Employee Performance, Work Environment before being mediated by Job satisfaction has no significant effect on Employee Performance.

Keywords : *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat berperan penting kepada kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan bagian terpenting dalam memainkan peran aktifitas operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Area Cikarang Utara. Sampel dalam penelitian menggunakan metode simple random sampling dan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif. Teknik analisis data menggunakan Analisa Outer Model (Path Outer Model, Uji Validitas (Covergent Validity, Discriminant Validity), Uji Reliabilitas), Uji Analisa Inner Model, Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja sebelum dimediasi oleh Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja sebelum dimediasi oleh Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat berperan penting kepada kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan bagian terpenting dalam memainkan peran aktifitas operasional perusahaan. Jika sumber daya manusia ikut berkembang dan maju maka diperlukan juga pengelolaan perusahaan yang baik didalamnya yang bertujuan untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang baik, teratur, dan memiliki kreativitas tinggi agar dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kreativitas tinggi saja, akan tetapi perusahaan mengharapkan karyawan yang dimilikinya dapat memiliki semangat kerja yang tinggi dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal tersebut dapat terjadi apabila keberhasilan perusahaan ditentukan oleh karyawannya dalam mencapai sebuah tujuan pekerjaan. Menurut Astuti *and* Rahardjo (2021) sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta adanya rasa tanggung jawab sebagai karyawan merupakan asset perusahaan yang berharga bagi keberlangsungan perkembangan perusahaan. Dikarenakan karyawan memiliki peran yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan, maka kinerja karyawan yang baik akan membentuk kemajuan perusahaan agar bertahan dalam sebuah persaingan lingkungan bisnis yang terjadi.

Perusahaan harus mengelola dengan baik sumber daya yang ada didalamnya, bertujuan agar dapat memiliki karyawan yang bisa dipercaya dan berkompoten. Peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi agar efisiensi perusahaan semakin meningkat. Kinerja selalu dipergunakan untuk menilai usaha ataupun keberhasilan individu dalam proses menyelesaikan pekerjaannya serta dalam mengevaluasi kinerja, deskripsi tingkat kesuksesan penerapan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan dapat digunakan (Burhan *et al.*, 2022). Produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya dapat menggunakan analisis kinerja karyawan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi. Penilaian kinerja karyawan dapat didasarkan pada kinerja individu dalam melakukan tindakan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan berdasarkan penelitian kecil yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) di Area Cikarang Pusat, dimana peneliti menemukan fenomena penilaian kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih tergolong rendah, dikarenakan sebagian besar karyawan tidak memiliki rasa antusias yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya, terdapat juga karyawan yang tidak menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja.

Rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja karyawan yang rendah, menurut Hanafi and Zulkifli (2018) kesadaran karyawan atas disiplin kerja akan mendorong produktivitas atau kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dari hasil observasi peneliti pada karyawan di perusahaan tersebut terkait dengan disiplin kerja, ternyata masih ada beberapa karyawan yang suka datang terlambat, karyawan yang suka beristirahat terlalu lama tidak sesuai dengan ketentuan jam istirahatnya sehingga tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prayogi *et al.* (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-

tugas yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mennetramkan, dan terdapat kesan betah bekerja (Mamesah et al., 2016). Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak sehat atau tidak baik maka dapat menurunkan kinerja kerja mereka. Menurut Sari (2023) lingkungan kerja memiliki tindakan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui area fisik maupun non fisik, serupa dengan membangun kenyamanan dan rasa aman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan dalam bekerja, menjaga kebersihan dalam bekerja, dan meningkatkan rasa semangat bekerja di semua sisi kediuapan pekerja sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan hasil akhir. Dari hasil observasi peneliti terhadap beberapa toko Alfamart di area Cikarang Pusat, lingkungan kerja pada toko tersebut cukup baik dikarenakan selalu ada yang menciptakan rasa senang, gembira, dan nyaman. Terdapat hasil penelitian oleh Mamesah et al. (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

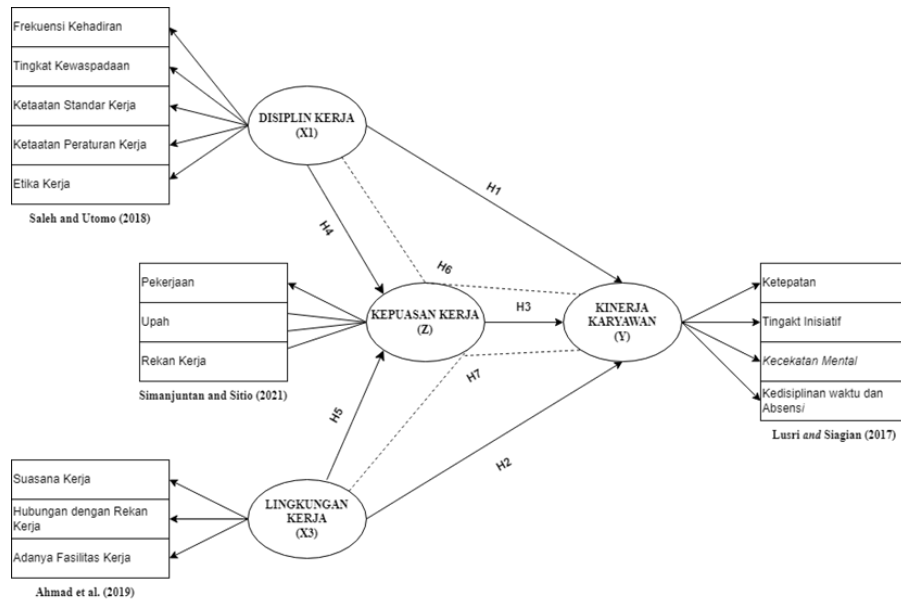
Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja bisa dirasakan dari sikap yang muncul dalam diri karyawan baik bersifat positif maupun negatif dari aktivitas pekerjaan dan hal-hal yang mereka temui di tempat kerja (Leksono, 2021). Menurut Eliyana et al, (2021) terdapat kaitan yang cukup kuat antar kinerja dengan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya meningkatkan kinerja karyawan yang akan lebih produktif dan efektif. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Inegbedion et al. (2020) adanya pandangan dari karyawan mengenai beban kerja yang tidak seimbang antara rekan kerja berdampak pada tidak sempurnanya pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu adanya kekhawatiran mengenai tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. sDari hasil observasi peneliti pada beberapa karyawan minimarket Alfamart di Area Cikarang Pusat, adanya ketidakpuasan bekerja yang disebabkan oleh gaji yang dipotong untuk menutupi stock barang yang tidak sesuai dari perhitungan jumlah barang yang masuk dan keluar. Sehingga untuk menutupi kekurangan tersebut karyawan harus rela memotong gaji perbulannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2016) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan akan tetapi hasil tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba et al., (2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan pengukuran data kuantitatif menggunakan perhitungan ilmiah yang berasal dari responden yang diminta menjawab terhadap sebuah pertanyaan atau pernyataan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentasi tanggapan mereka. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian yang telah didapat. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada gerai minimarket Alfamart di Area Cikarang Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *simple random sampling* untuk dilakukan secara acak, yang dimaksudkan agar tidak bisa mewakili seluruh populasi. Teknik ini dilakukan karena populasinya homogenya yaitu seluruh karyawan minimarket Alfamart yang memiliki karakteristik sejenis, memberikan populasi kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel. Menggunakan rumus Slovin digunakan dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini dengan *margin error* sebesar 5% atau 0,05. Penelitian

ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data tersebut diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sumber Alfaria Tirjaya Tbk. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Untuk menguji suatu hipotesis dan data yang ada, maka dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengolahan data berupa software komputer yaitu program SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0. analisa pada penelitian ini melalui tiga tahap yaitu Analisa Outer Model (Path Outer Model, Uji Validitas (Covergent Validity, Discriminant Validity), Uji Reliabilitas), Uji Analisa Inner Model, Uji Hipotesis.

Gambar 1 Desain Penelitian

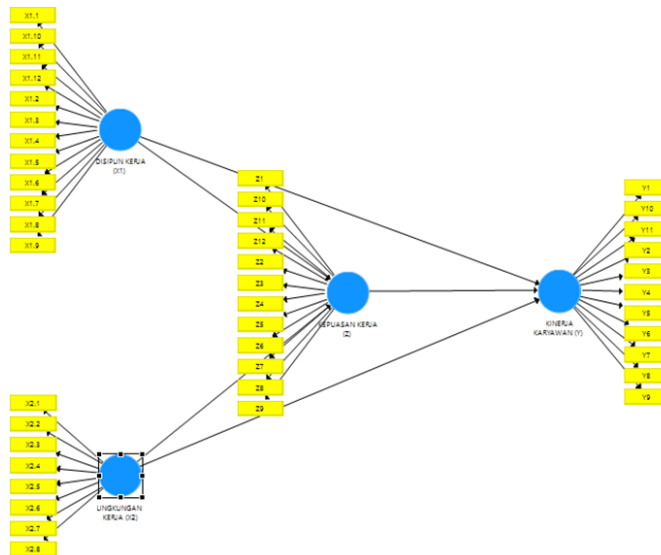


3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Path Outer Model

Gambar 2 Path Outer Model



Uji Validitas

Convergent Validity

Tabel 1. Outer Loading 1

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Disiplin Kerja	X1.1	0,776	Valid
	X1.10	0,801	Valid
	X1.11	0,732	Valid
	X1.12	0,755	Valid
	X1.2	0,788	Valid
	X1.3	0,742	Valid
	X1.4	0,785	Valid
	X1.5	0,854	Valid
	X1.6	0,791	Valid
	X1.7	0,796	Valid
	X1.8	0,793	Valid
X1.9	0,744	Valid	
Lingkungan Kerja	X2.1	0,815	Valid
	X2.2	0,842	Valid
	X2.3	0,820	Valid
	X2.4	0,875	Valid
	X2.5	0,682	Tidak Valid
	X2.6	0,831	Valid
	X2.7	0,864	Valid
	X2.8	0,831	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,573	Tidak Valid
	Y10	0,816	Valid
	Y11	0,739	Valid
	Y2	0,664	Tidak Valid
	Y3	0,658	Tidak Valid
	Y4	0,783	Valid
	Y5	0,804	Valid
	Y6	0,834	Valid
	Y7	0,761	Valid
	Y8	0,822	Valid
Y9	0,793	Valid	
Kepuasan Kerja	Z1	0,741	Valid
	Z10	0,781	Valid
	Z11	0,666	Tidak Valid
	Z12	0,729	Valid
	Z2	0,773	Valid
	Z3	0,781	Valid
	Z4	0,600	Tidak Valid
	Z5	0,753	Valid
	Z6	0,803	Valid
	Z7	0,692	Tidak Valid
	Z8	0,785	Valid
Z9	0,764	Valid	

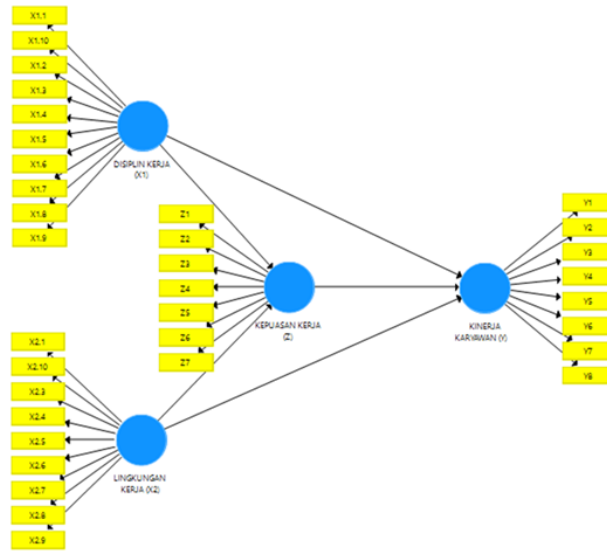
Dari hasil tabel diatas terlihat ada enam indikator yang memiliki nilai berwarna merah (<7) artinya tidak valid untuk dianalisa lebih lanjut dan indikator tersebut perlu dieliminasi untuk dilakukan pengujian ulang. Berikut ini hasil dari pengujian ulang setelah dilakukan eliminasi:

Tabel 2. Outer Loading 2

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Disiplin Kerja	X1.1	0,776	Valid
	X1.10	0,801	Valid
	X1.11	0,732	Valid
	X1.12	0,755	Valid
	X1.2	0,788	Valid
	X1.3	0,742	Valid
	X1.4	0,785	Valid
	X1.5	0,854	Valid
	X1.6	0,791	Valid
	X1.7	0,796	Valid
Lingkungan Kerja	X1.8	0,793	Valid
	X1.9	0,744	Valid
	X2.1	0,815	Valid
	X2.2	0,842	Valid
	X2.3	0,820	Valid
	X2.4	0,875	Valid
	X2.6	0,831	Valid
Kinerja Karyawan	X2.7	0,864	Valid
	X2.8	0,831	Valid
	Y10	0,816	Valid
	Y11	0,739	Valid
	Y4	0,783	Valid
	Y5	0,804	Valid
	Y6	0,834	Valid
	Y7	0,761	Valid
Kepuasan Kerja	Y8	0,822	Valid
	Y9	0,793	Valid
	Z1	0,741	Valid
	Z10	0,781	Valid
	Z12	0,729	Valid
	Z2	0,773	Valid
	Z3	0,781	Valid
	Z5	0,753	Valid
	Z6	0,803	Valid
Z8	0,785	Valid	
Z9	0,764	Valid	

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai >7 (warna hijau) sehingga dapat dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan dengan pengujian serta analisis selanjutnya.

Gambar 3. Grafik Outer Loading 2



Discriminant Validity

Nilai Discriminant Validity merupakan nilai cross loading yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Discriminant Validity dapat dilihat pada nilai square of Average Variance Extracted (AVE) . Discriminant Validity atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai AVE > 0,5 dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai AVE < 0,5 (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.609
Kepuasan Kerja (Z)	0.549
Kinerja Karyawan (Y)	0.568
Lingkungan Kerja (X2)	0.676

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.949	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.936	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.935	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.943	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk >0.7 yang artinya semua konstruksi memenuhi persyaratan reliabilitas dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tinggi. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai Cronbach’s Alpha. Berikut hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.949	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.936	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.935	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.943	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha semua konstruk >0.6 artinya semua konstruk memenuhi kriteria Cronbach's Alpha dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tinggi.

Analisa Inner Model

Tabel 6. R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.775	0.771
Kinerja Karyawan (Y)	0.843	0.839

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari R-Square variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai sebesar 0.778 artinya nilai tersebut diatas >0.67 sehingga dapat dianggap layak dan memenuhi kriteria dengan kategori kuat. Variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai 0.843 artinya nilai tersebut juga sama diatas >0.67 sehingga dapat dikatakan layak dan memenuhi kriteria dengan masuk kategori kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja -> Kepuasan Kerja	0.591	0.589	0.107	5.532	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.704	0.685	0.168	4.183	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.342	0.348	0.100	3.423	0.001
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.323	0.329	0.107	3.022	0.003
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.113	-0.098	0.144	0.785	0.433

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka disimpulkan bahwa Hipotesis 1 Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 5.532 yang artinya **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **Ho1 ditolak dan Ha1 diterima**. Hipotesis 2 Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 4.183 yang artinya **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **Ho2 ditolak dan Ha2 diterima**. Hipotesis 3 Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 3.423 yang artinya **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **Ho3 ditolak dan Ha3 diterima**. Hipotesis 4 Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 3.022 yang artinya **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **Ho4 ditolak dan Ha4 diterima**. Hipotesis 5 Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0.785 yang artinya **tidak signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **Ho5 diterima dan Ha5 ditolak**.

Tabel 8. Special Indirect Effects

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P VALUES
Disiplin kerja -> Kepuasan kerja-> Kinerja Karyawan	0.202	0.203	0.067	3.029	0.003
Lingkungan kerja-> Kepuasan kerja -> Kinerja Karyawan	0.110	0.117	0.058	1.916	0.056

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa Hipotesis 6 Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Disiplin kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 3.029 artinya, **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **Ho6 ditolak dan Ha6 diterima**. Hipotesis 7 Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Lingkungan kerja-> Kepuasan kerja -> Kinerja Karyawan memiliki nilai 1.916 artinya, **tidak signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan **Ho7 diterima dan Ha7 ditolak**.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) **berpengaruh signifikan** terhadap terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 5.532 dan dinyatakan **signifikan** karena t-statistik >1,96 (5.532>1.96), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa **Ho1 ditolak dan Ha 1 diterima**. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amaral et al. pada tahun 2023 menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) **berpengaruh signifikan** terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4.183 dan dinyatakan **signifikan** karena t-statistik >1,96 (4.183>1.96), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa **Ho2 ditolak dan Ha 2**

diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan and Silvy pada tahun 2020 menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) **berpengaruh** signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Kepuasan kerja yaitu sebesar 3.423 dan dinyatakan **signifikan** karena t-statistik $>1,96$ ($3.423 > 1.96$), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa **Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.** Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan, hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yandi and Havidz pada tahun 2022 menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) **berpengaruh** signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Lingkungan kerja yaitu sebesar 3.022 dan dinyatakan **signifikan** karena t-statistik $>1,96$ ($3.022 > 1.96$), maka uji hipotesa 4 dinyatakan bahwa **Ho4 ditolak dan Ha4 diterima.** Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Impiyaningsih pada tahun 2023 menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) **Tidak berpengaruh** signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Lingkungan kerja yaitu sebesar 0.785 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena t-statistik $<1,96$ ($0.785 < 1.96$), maka uji hipotesa 5 dinyatakan bahwa **Ho5 diterima dan Ha5 ditolak.** Dapat diartikan bahwa semakin menurunnya tingkat suasana lingkungan kerja karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Verawati et al. pada tahun 2023 menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) sebelum dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) **berpengaruh** signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik hipotesa 6 setelah dimediasi oleh Kepuasan kerja yaitu sebesar 3.029 dan dinyatakan **signifikan** karena t-statistik $>1,96$ ($3.029 > 1.96$), maka uji hipotesa 6 dinyatakan bahwa **Ho6 ditolak dan Ha5 diterima.** Dapat diartikan bahwa nilai variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening **memperkuat** variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) sebelum dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) **tidak berpengaruh** signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik hipotesa 6 setelah dimediasi oleh Kepuasan kerja yaitu sebesar 1.916 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena t-statistik $<1,96$ ($1.916 < 1.96$), maka uji hipotesa 6 dinyatakan bahwa **Ho7 diterima dan Ha7 ditolak.** Dapat diartikan bahwa nilai variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening **memperlemah** variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dalam pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sumber Alfaria Tirjaya Tbk dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil hipotesis variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa jika disiplin kerja diimplementasikan dengan baik kepada seluruh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. (2) Hasil hipotesis variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa jika disiplin kerja seluruh karyawan diimplementasikan dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. (3) Hasil hipotesis variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan, jika seorang karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya, merasakan kepuasan atas fasilitas yang diberikan perusahaan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat. (4) Hasil hipotesis variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa jika dalam sebuah perusahaan, lingkup pekerjaan dan orang-orang yang ada didalam perusahaan tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tentram maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan pada perusahaan tersebut. (5) Hasil hipotesis variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang ada dalam sebuah perusahaan tidak membuat karyawan memiliki kinerja yang baik. (6) Kepuasan kerja sebagai variabel intervening berperan memperkuat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan begitu tingkat pengaruh positif yang dimiliki variabel intervening dapat membantu memperkuat variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (7) Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berperan untuk memperkuat akan tetapi berperan untuk memperlemah Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan pada hasil variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang tidak signifikan, dan dari hasil tersebut variabel intervening dapat membantu memperlemah variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447–458.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PENDAHULUAN Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia . Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan sec. *DIMENSI*, 7(2), 406–422.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance

- and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Leksono, S. D. D. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN IDOMARET DAN ALFAMART DI SURABAYA TIMUR. In *Repository UniversitasKatolik Widya Mandala Surabaya*.
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. K., & Loindong, S. (2019). Jurnal EMBA : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DIS. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Sari, P. N. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis, Logistik, Dan Supply Chain*, 3(1), 11–17.
- Wulan, C. W. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2017.