

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT PELINDO BELAWAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

**NAMA : DELIA LESTARI NASUTION
NPM : 2105160407
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DELIA LESTARI NASUTION
NPM : 2105160407
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PELINDO BELAWAN

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Tim Penguji

Penguji I

(Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M)

Penguji II

(Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M)

Pembimbing

(Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DELIA LESTARI NASUTION
N.P.M : 2105160407
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PELINDO BELAWAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



IAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

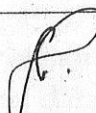
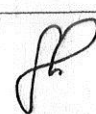
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



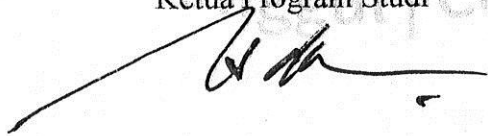
(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMU)

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : DELIA LESTARI NASUTION
N.P.M : 2105160407
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Prof. Dr. SITI MUJIATUN, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pelindo Belawan

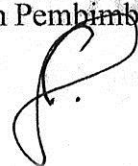
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Pengolahan data sesuai dgn variabel yg ada. - Pembahasan diperbaiki	7/25 /4	
Bab 5	- Kesimpulan Perbaiki sesuai dr hasil pembahasan yg ada.	14/25 /4	
Daftar Pustaka	- Men delay - Sitasi Dosen Kita minimal 5 jurnal.	14/25 /4	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Pro ses.	15/25 /4	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing



(Prof. Dr. SITI MUJIATUN, SE., M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Delia Lestari Nasution
NPM : 2105160407
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Belawan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan



DELIA LESTARI NASUTION

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PELINDO BELAWAN

Delia Lestari Nasution

Program Studi Manajemen

Email: delialestari62@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Pelindo Belawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 42 karyawan. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen untuk memperhatikan aspek disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PELINDO BELAWAN

Delia Lestari Nasution

Management Study Program

Email: delialestari62@gmail.com

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Pelindo Belawan. The method used in this research is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 42 employees. The data analysis technique was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS) through SmartPLS software. The results of the study show that work discipline does not have a significant effect on employee performance; the work environment has a significant effect on employee performance; job satisfaction has a significant effect on employee performance; work discipline has a significant effect on job satisfaction; the work environment does not have a significant effect on job satisfaction; job satisfaction as an intervening variable is not able to mediate the influence of work discipline on employee performance; and job satisfaction is also not able to mediate the influence of the work environment on employee performance. These findings provide implications for management to pay attention to aspects of work discipline, work environment and employee satisfaction in order to improve overall employee performance.

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

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PELINDO BELAWAN”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Tugas akhir disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan tugas akhir ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar tugas akhir ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Bapak Ali Musa Nasution, yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh yang kuasa pada saat penulis berusia 7 tahun. Terima kasih telah mendidik dan memotivasi penulis hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

2. Pintu surgaku Ibunda Farida Hanum Batubara yang telah melahirkan, memberikan kasih sayang dan cinta kepada penulis, serta selalu menjadi tempat bercerita paling ternyaman bagi penulis. Terima kasih untuk doa yang beliau panjatkan selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Ayah tercinta Khairul Syahbani Dasopang, terima kasih telah mendidik dan memotivasi penulis hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana dan adik saya Diana Putri Nasution yang selalu memberikan dukungan, memotivasi dan mendoakan penulis.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE., M.M Selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

8. Bapak Qahfi Romula Siregar, S.E., M.Si., selaku dosen Penasehat Akademik yang telah membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.
9. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam pembuatan tugas akhir ini.
10. Pimpinan, staff, dan seluruh karyawan PT Pelindo Belawan yang telah memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaannya.
11. Teman seperjuangan penulis selama dibangku perkuliahan yaitu Dela, Tria, Irul, Cahya, Teddy dan Joddy yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, April 2025

Delia Lestari Nasution
NPM. 2105160407

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Disiplin Kerja	19
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4 Kepuasan Kerja	29
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	36
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	36
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	37
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	38
2.3 Hipotesis.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40

3.2 Definisi operasional	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1 Studi Dokumentasi	42
3.5.2 Wawancara	43
3.5.3 Kuesioner	43
3.6 Teknik Analisis Data	43
3.6.1 Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	44
3.6.2 Pengukuran Model (<i>Inner Model</i>).....	45
3.6.3 Uji Hipotesis.....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian.....	48
4.1.2 Karakteristik Responden	48
4.1.1 Analisis Variabel Penelitian	50
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model Analysis</i> (<i>Outer Model</i>).....	58
4.2.2 Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis</i> (<i>Inner</i> <i>Model</i>)	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	64
4.3 Pembahasan.....	69
4.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	69
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan	69
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	70
4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	71
4.3.5 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	72
4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	72
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	72
BAB 5 PENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan	73

5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Fenomena Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2 Tabel Fenomena Disiplin Kerja.....	6
Tabel 1.3 Tabel Fenomena Lingkungan Kerja	7
Tabel 1.4 Tabel Fenomena Kepuasan Kerja.....	8
Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional.....	40
Tabel 3.2 Rencana Kegiatan.....	41
Tabel 3.3 Tabel Skala Likert	43
Tabel 4.1 Tabel Skala Likert	48
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.4 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.6 Tabel Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.7 Tabel Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel 4.8 Tabel Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.9 Tabel Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.10 Tabel Hasil Outer Loading	57
Tabel 4.11 Tabel Hasil Cronbach's Alpha	58
Tabel 4.12 Tabel Composite Reliability	58
Tabel 4.13 Tabel Hasil Average Variance Extracted	59
Tabel 4.14 Tabel Hasil Uji R-Square	60
Tabel 4.15 Tabel Hasil F-Square	61
Tabel 4.16 Tabel Hasil Path Coefficient.....	63
Tabel 4.17 Tabel Hasil Pengaruh Tidak Langsung.....	65
Tabel 4.18 Tabel Hasil Total Effect.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Hasil model struktural PLS	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar aset, tetapi juga merupakan faktor kunci yang dapat menentukan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi manajer untuk memahami dinamika yang terjadi di antara individu dan kelompok dalam organisasi. Dengan pendekatan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Basuki, 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup individu, karyawan, dan pekerja lainnya agar dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Amelia et al., 2022). Dengan demikian, untuk mencapai keberhasilan perusahaan, salah satu cara yang paling efektif adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hal terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan

dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat secara signifikan menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sesuai dengan standar yang berlaku. Kinerja yang baik mencerminkan dedikasi, keterampilan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang optimal, mereka tidak hanya membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan reputasi dan daya saing perusahaan di pasar. Kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prayogi & Nursidin (2018) disiplin kerja merupakan sikap individu maupun kelompok yang mentaati peraturan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat tentu menyadari kewajiban dan tanggung jawab mereka, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Disiplin yang baik menunjukkan akuntabilitas individu terhadap tugas yang diberikan kepada mereka, menumbuhkan antusiasme terhadap pekerjaan mereka dan mendukung tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, faktor lingkungan kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif akan memberikan kontribusi terhadap kondisi perusahaan secara keseluruhan, sehingga tercipta tatanan organisasi atau lingkungan yang baik. Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja, yang memberikan rasa nyaman, senang, aman, dan damai yang berdampak pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak dibangun dengan baik, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, yang pada akhirnya akan menghambat tujuan organisasi karena tugas yang tidak tuntas.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Pratama & Pasaribu (2020) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat diukur dari sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan hal-hal yang dihadapi di lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, karyawan dapat memperbaiki kinerjanya, sementara jika mereka merasa tidak puas, kinerjanya akan menurun. Karyawan cenderung merasa bahagia ketika kemampuan mereka diakui dengan imbalan yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan individual tiap karyawan. Jika tingkat kepuasan kerja dapat dibangun dengan baik, maka kinerja di perusahaan akan meningkat, memberikan manfaat bagi perusahaan karena tujuan organisasi akan dapat dicapai secara efektif.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero), yang dikenal sebagai Pelindo, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang logistik,

khususnya pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) adalah perusahaan BUMN Non-Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham mewakili Negara Republik Indonesia. Pada 1 Oktober 2021, empat BUMN pelabuhan, PT Pelabuhan Indonesia I, II, III, dan IV dilebur menjadi satu entitas bernama Pelindo. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan konektivitas nasional dan memperkuat ekosistem logistik di Indonesia.

Salah satu pelabuhan utama yang dikelola oleh Pelindo adalah Pelabuhan Belawan, yang terletak di Sumatera Utara. Pelabuhan ini memiliki panjang dermaga 3.203 meter, lapangan penumpukan seluas 79.643 meter persegi, gudang seluas 40.325 meter persegi, dan kapasitas tangki penyimpanan sebesar 9.000 ton. Pelabuhan ini berperan vital dalam mendukung jaringan logistik dan perekonomian di wilayah barat Indonesia. Pelabuhan Belawan dikelola oleh PT Pelindo Multi Terminal, sub-holding Pelindo yang fokus pada operasional terminal non-petikemas atau multipurpose.

Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan terhadap 30 orang karyawan pada PT Pelindo Belawan dengan memberikan kuesioner mengenai kinerja pegawai yang ada dibawah ini.

Tabel 1.1 Fenomena Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan	43,3%	56,7%
2	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas ketika diperlukan tanpa mengurangi kualitas kerja	33,3%	66,7%
3	Saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas secara efisien	40%	60%
4	Saya merasa hasil pekerjaan sudah efektif sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan	33,3%	66,7%

Sumber : Hasil Pra Survei Penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 beberapa karyawan (56,7%) merasa bahwa pekerjaan yang mereka selesaikan belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kendala dalam pencapaian target kerja, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, hanya 33,3% karyawan yang merasa mampu menyelesaikan lebih banyak tugas tanpa mengurangi kualitas kerja, sementara 66,7% lainnya merasa kesulitan dalam meningkatkan produktivitas tanpa menurunkan kualitas. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan beban kerja dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas tambahan.

Kemudian, sebagian besar karyawan (60%) merasa bahwa mereka belum dapat mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Ini mengindikasikan bahwa ada masalah dalam manajemen waktu yang mungkin berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Selain itu, hanya 33,3% karyawan yang merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sudah efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sementara 66,7% merasa bahwa pekerjaan mereka belum memenuhi standar yang diharapkan. Ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi perusahaan dan realisasi kinerja karyawan, yang dapat memengaruhi kualitas hasil kerja.

Berdasarkan hasil survei yang menunjukkan persentase cukup besar dari responden yang merasa kurang dalam berbagai aspek kinerja pegawai (seperti pencapaian target kerja, peningkatan produktivitas, manajemen waktu, dan efektivitas hasil pekerjaan), dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu diperbaiki.

Tabel 1.2 Fenomena Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan	40%	60%
2	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas	30%	70%
3	Saya bersedia bekerja lebih keras jika dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan	36,7%	63,3%
4	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu setiap hari	33,3%	66,7%

Sumber : Hasil Pra Survei Penulis

Berdasarkan Tabel 1.2 Sebanyak (60%) karyawan menyatakan bahwa mereka belum sepenuhnya mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tantangan dalam penerapan disiplin kerja, yang dapat berdampak pada efektivitas perusahaan. Selanjutnya, sebanyak 70% karyawan merasa bahwa mereka belum memanfaatkan waktu kerja dengan optimal untuk menyelesaikan tugas. Ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam efisiensi kerja, baik karena faktor internal seperti manajemen waktu yang kurang baik maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas.

Kemudian, hanya 36,7% karyawan yang bersedia bekerja lebih keras jika dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan, sementara 63,3% lainnya merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan usaha mereka. Hal ini dapat menjadi indikasi kurangnya dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, sebagian besar karyawan (66,7%) mengaku bahwa mereka belum selalu datang ke tempat kerja tepat waktu setiap hari. Ketidaktepatan waktu ini dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja secara

keseluruhan serta mencerminkan tingkat kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek disiplin kerja yang perlu diperbaiki seperti budaya kerja karyawan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan, pemanfaatan waktu kerja, dan kedisiplinan dalam kehadiran. Perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan, seperti pelatihan disiplin kerja, sistem insentif, serta lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas.

Tabel 1.3 Fenomena Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja mendukung produktivitas saya	36,7%	63,3%
2	Saya merasa suhu udara di tempat kerja sudah sesuai dan mendukung kenyamanan bekerja	30%	70%
3	Saya tetap fokus bekerja meskipun terdapat kebisingan di lingkungan sekitar	40%	60%
4	Saya merasa penggunaan warna di tempat kerja membantu meningkatkan produktivitas saya	40%	60%
5	Saya merasa ruang gerak di tempat kerja cukup nyaman untuk menjalankan tugas dengan optimal	46,7%	53,3%

Sumber : Hasil Pra Survei Penulis

Berdasarkan Tabel 1.3 Sebanyak 63,3% karyawan merasa bahwa pencahayaan di tempat kerja belum mendukung produktivitas mereka. Hal ini dapat mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem pencahayaan agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan efisien. Selanjutnya, 70% karyawan merasa bahwa suhu udara di tempat kerja tidak sesuai dan kurang mendukung kenyamanan bekerja. Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan fokus dan produktivitas, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan pengelolaan suhu yang lebih baik di lingkungan kerja.

Kemudian, sebanyak 60% karyawan mengalami kesulitan untuk tetap fokus bekerja akibat kebisingan di lingkungan sekitar. Ini menunjukkan bahwa faktor akustik dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan lebih lanjut agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan. Selain itu, hanya 40% karyawan yang merasa bahwa penggunaan warna di tempat kerja membantu meningkatkan produktivitas mereka, sementara 60% lainnya tidak merasakan manfaat dari aspek ini. Desain interior dan pemilihan warna dapat menjadi perhatian dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Terakhir, 53,3% karyawan menganggap bahwa ruang gerak di tempat kerja belum cukup nyaman untuk menjalankan tugas secara optimal. Keterbatasan ruang dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi tata letak dan desain ruang kerja agar lebih ergonomis.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa aspek lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, warna, dan ruang gerak, masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Perusahaan dapat melakukan perbaikan dengan menyesuaikan kondisi lingkungan agar lebih mendukung produktivitas karyawan.

Tabel 1.4 Fenomena Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	YA (%)	TIDAK (%)
1	Saya merasa memiliki kompetensi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	40%	60%
2	Rekan kerja saya selalu mendukung dan membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	40%	60%
3	Saya merasa puas jika pimpinan mampu menempatkan diri ketika di dalam maupun diluar lingkungan kerja	36,7%	63,3%
4	Saya merasa beban kerja saya tidak terlalu berlebihan	46,7%	53,3%

Sumber : Hasil Pra Survei Penulis

Berdasarkan Tabel 1.4 Sebanyak 60% karyawan merasa bahwa mereka belum memiliki kompetensi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

baik. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, baik melalui pelatihan, bimbingan, maupun pengembangan profesional lainnya. Selanjutnya, 60% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak selalu mendapatkan dukungan dan bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Minimnya dukungan ini dapat memengaruhi kolaborasi tim dan efektivitas kerja.

Kemudian, sebanyak 63,3% karyawan merasa kurang puas dengan kemampuan pimpinan dalam menempatkan diri, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Ini dapat menunjukkan perlunya peningkatan kepemimpinan yang lebih komunikatif, terbuka, dan mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Selain itu, 53,3% karyawan menganggap bahwa beban kerja mereka masih terlalu berlebihan. Ketidakseimbangan beban kerja dapat berdampak pada tingkat stres dan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi sistem distribusi pekerjaan agar lebih adil dan efektif.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki terkait kepuasan kerja karyawan seperti kompetensi karyawan, dukungan tim, kepemimpinan, dan pembagian beban kerja. Perusahaan dapat mempertimbangkan langkah-langkah strategis seperti peningkatan keterampilan karyawan, penguatan budaya kerja sama, pengembangan kepemimpinan yang lebih adaptif, serta evaluasi beban kerja agar lebih seimbang.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis dan mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelindo Belawan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya karyawan yang terlambat saat masuk kerja yang menunjukkan kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas.
- 2) Kondisi fisik dan non-fisik ditempat kerja seperti ruangan kerja yang terbatas serta kesempatan interaksi yang masih dapat ditingkatkan antar karyawan mengakibatkan ketidaknyamanan.
- 3) Adanya karyawan yang merasa tidak puas dengan fasilitas yang disediakan yang berdampak pada kinerja mereka.
- 4) Kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, kondisi lingkungan yang kurang nyaman, serta kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan menyebabkan penurunan kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Belawan?
- 4) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Belawan?
- 5) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan?
- 6) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja variabel intervening pada PT Pelindo Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Belawan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Belawan.

- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan temuan penelitian ini dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan juga dapat memajukan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat memberikan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan informasi untuk memecahkan masalah di tempat kerja.
 - b. Dapat memberikan gambaran mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Marine Service agar perusahaan dapat memperbaiki dan menilai kinerja secara menyeluruh.
 - c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya agar penelitian semakin berkembang dan dapat dibuktikan kebenarannya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan oleh individu yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja karyawan, menurut Adhari (2020) adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Kinerja, menurut Sinaga (2020) adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktunya (Rezeki, 2022). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan dari kinerja karyawan mencakup peningkatan produktivitas, yang secara langsung mendukung pencapaian sasaran organisasi dengan cara yang lebih efisien. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu memproduksi barang atau layanan dengan kualitas yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, kinerja yang baik juga mendorong inovasi, menciptakan suasana kerja yang positif, dan mengurangi tingkat perputaran karyawan, sehingga mengurangi biaya yang terkait dengan proses rekrutmen. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi juga berperan dalam membangun citra perusahaan yang positif, yang akan menarik lebih banyak calon karyawan. Secara keseluruhan, kinerja maksimal berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang organisasi, serta mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis (Sunyoto, 2012).

Menurut Wibowo (2017) terdapat beberapa tingkatan tujuan kinerja yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Tingkatan Corporate Level: Pada tingkatan ini, tujuan organisasi dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai, dan rencana strategi keseluruhan yang ingin dicapai oleh organisasi.
2. Tingkatan Senior Management Level: Di sini, tujuan yang ditetapkan akan mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari manajemen senior untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Tingkatan Business-unit, Functional, atau Department Level: Pada tingkatan ini, tujuan tersebut terkait dengan sasaran organisasi, target yang

harus dicapai, serta proyek yang perlu diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen tertentu.

4. Tingkatan Team Level: Di tingkatan ini, tujuan yang ditetapkan berkaitan dengan maksud dan akuntabilitas sebuah tim, serta kontribusi yang diharapkan dari anggota tim tersebut.
5. Tingkatan Individual Level: Ini adalah tingkatan di mana tujuan dihubungkan dengan akuntabilitas individu, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan masing-masing individu, dengan fokus pada hasil yang diharapkan serta kontribusinya terhadap kinerja tim, departemen, atau organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2016) terdapat beberapa tujuan kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.

9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan, yang merujuk pada keterampilan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan, dan minat yang memadai.
2. Kemauan, yaitu kesiapan individu untuk memberikan upaya maksimal demi mencapai tujuan organisasi.
3. Energi, yang merupakan sumber daya internal seseorang. Dengan energi yang cukup, individu dapat merespons dan bereaksi terhadap berbagai kebutuhan tanpa perlu berpikir panjang, sehingga meningkatkan ketajaman mental dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
4. Teknologi, yang berkaitan dengan penerapan ilmu pengetahuan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu imbalan yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan, yang juga memberikan manfaat bagi mereka.
6. Kejelasan tujuan, yaitu target yang harus dicapai oleh pegawai. Penting bagi tujuan ini untuk jelas agar pekerjaan yang dijalankan dapat terfokus serta lebih efektif dan efisien.

7. Keamanan, yang merupakan kebutuhan dasar manusia. Umumnya, individu yang merasa aman dalam melaksanakan tugasnya akan memiliki dampak positif terhadap kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Kemampuan, dalam konteks psikologis, terdiri dari potensi yang diukur melalui IQ serta kemampuan aktual. Pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (117-201) akan lebih mudah mencapai hasil optimal. Jika IQ mereka tergolong superior, sangat superior, berbakat, atau genius, ditambah dengan pendidikan yang sesuai untuk posisi yang diemban serta keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari, mereka akan lebih siap untuk meraih potensi maksimalnya.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi dapat dipahami sebagai sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin dan pegawai terhadap lingkungan kerja di organisasi mereka. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja cenderung menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sementara sebaliknya berlaku bagi mereka yang berpandangan negatif. Situasi kerja mencakup berbagai aspek, seperti hubungan kerja, fasilitas yang disediakan, suasana lingkungan kerja, kebijakan pemimpin, dan kondisi keseluruhan tempat bekerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), kinerja karyawan dapat diukur melalui enam indikator, antara lain:

1. Kualitas

Kualitas kinerja dievaluasi berdasarkan persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dilakukan serta kesempurnaan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan individu.

2. Jumlah

Jumlah merujuk pada total hasil yang diproduksi, yang dinyatakan dalam bentuk unit kegiatan yang diselesaikan, jumlah siklus, dan indikator lainnya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengukur sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, serta kemampuannya untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (seperti energi, dana, teknologi, dan bahan baku) secara optimal, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja masing-masing unit dalam menggunakan sumber daya tersebut.

Menurut Mangkunegara (2018), indikator-indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja mengacu pada standar yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas.
2. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output yang perlu diselesaikan dan dicapai dalam aktivitas pekerjaan.

3. Kendala kerja berkaitan dengan sejauh mana pegawai dapat diandalkan dalam mengikuti instruksi, menunjukkan inisiatif, berhati-hati, dan memiliki etos kerja yang tinggi.
4. Sikap kerja mencerminkan pandangan pegawai terhadap perusahaan, rekan kerja, serta kerjasama dalam tim.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu elemen kunci dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, karena semakin baik disiplin yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban, mendorong gairah dan semangat kerja, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ajabar (2020), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sementara itu, Fathoni (2013) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2010), kedisiplinan adalah salah satu dari enam fungsi operatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan dianggap sebagai fungsi operatif yang paling vital, karena disiplin yang baik di kalangan karyawan berbanding lurus dengan peningkatan prestasi kerja mereka. Tanpa adanya

kedisiplinan yang memadai, organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama dari disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi secara maksimal dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut Sinambela (2018), tujuan disiplin kerja dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Mendorong pegawai untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Memastikan pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya dan memberikan layanan maksimal kepada semua pihak terkait, sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.
3. Mengoptimalkan penggunaan dan pemeliharaan sarana serta prasarana barang dan jasa perusahaan.
4. Mendorong pegawai untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.
5. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Menurut Supomo & Eti (2018), beberapa tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada, serta peraturan yang berlaku.
2. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

3. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan hendaknya dimanfaatkan secara optimal.
4. Setiap individu di perusahaan perlu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku.
5. Para tenaga kerja diharapkan dapat mencapai produktivitas tinggi, sejalan dengan harapan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, baik untuk jangka pendek maupun panjang.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Soetrisno (2019), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Pemberian kompensasi yang sesuai.
2. Adanya sikap teladan dari pimpinan di perusahaan.
3. Keberadaan aturan yang jelas sebagai pedoman bagi karyawan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan atau tindakan.
5. Tingkat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan.
6. Perhatian yang diberikan kepada karyawan.
7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terciptanya disiplin.

Sementara itu, menurut Moeheriono (2021) faktor-faktor yang juga mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

1. Motivasi pribadi karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kondusif.
3. Kepemimpinan dan pengawasan yang efektif.
4. Fasilitas dan sumber daya yang tersedia.
5. Gaji dan tunjangan yang layak.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Moeheriono (2021), indikator disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Indikator ini mencerminkan sejauh mana seseorang hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disiplin dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu menunjukkan sikap profesionalisme, rasa tanggung jawab, dan penghargaan terhadap waktu orang lain.

2. Pemenuhan Tugas dan Tanggung Jawab

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menggambarkan komitmen dan integritas dalam menjalankan peran atau tanggung jawab yang diamanahkan.

3. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur

Indikator ini mengacu pada kesediaan individu untuk mematuhi tata tertib, regulasi, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kepatuhan ini mencerminkan disiplin dalam menjaga keteraturan, efisiensi, dan keamanan di lingkungan kerja.

4. Kepatuhan terhadap Kode Etik dan Nilai Perusahaan

Aspek ini menunjukkan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika yang diatur oleh perusahaan. Ini mencakup sikap profesional, integritas, dan tanggung jawab dalam berperilaku, yang sejalan dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai disiplin kerja, yaitu:

1. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan: Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pegawai diwajibkan untuk mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini penting agar tercipta kenyamanan dan kelancaran dalam proses kerja.
2. Penggunaan waktu yang efektif: Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu. Dengan pengelolaan waktu yang baik, pegawai dapat mencapai target yang ditetapkan tanpa menia-nyiakan waktu yang tersedia dalam standar pekerjaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan: Tingkat disiplin kerja seseorang dapat diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan perusahaan. Semakin mampu pegawai memenuhi tenggat waktu, semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya.
4. Tingkat absensi: Salah satu cara untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah melalui tingkat kehadiran mereka. Semakin tinggi frekuensi kehadiran pegawai dan semakin rendah angka ketidakhadiran mereka, maka dapat diasumsikan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Aktivitas sehari-hari karyawan berlangsung di lingkungan kerja yang sangat menentukan. Kinerja pegawai terpengaruh langsung oleh tingkat kenyamanan dan kecukupan fasilitas di sekitarnya. Ketika lingkungan kerja menyediakan fasilitas yang memadai, hal ini berpotensi meningkatkan performa karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman atau kurang memadai dapat berdampak negatif, mengakibatkan penurunan kinerja dan menurunkan efektivitas mereka (Syarifa, et al., 2023).

Lingkungan kerja terdiri dari berbagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan. Selain itu, alat yang tersedia untuk karyawan serta metode kerja yang diterapkan juga memainkan peranan penting dalam produktivitas, baik individu maupun kelompok. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempertimbangkan keseluruhan aspek lingkungan kerja saat berusaha meningkatkan efektivitas pekerja. Sukanto & Indroyo (2018) menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka, termasuk pengaturan penerangan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta aspek keamanan dan pengaturan area kerja.

Menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi

pendorong yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas (kinerja) karyawan, efisien dan prestasi.

2.1.3.2 Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Hendri (2012), tujuan dari lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif.

2. Meningkatkan Produktivitas

Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan konsentrasi dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Afandi (2016), tujuan utama dari lingkungan kerja adalah menciptakan semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, bekerja di antara orang-orang yang termotivasi juga memberikan keuntungan, yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja individu akan dipantau secara mandiri, sehingga tidak akan memerlukan pengawasan yang berlebihan..

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan adalah salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan berbagai faktor lingkungan kerja yang berpengaruh, antara lain:

1. Hubungan Karyawan

Dalam konteks ini, terdapat dua jenis hubungan yang perlu diperhatikan, yaitu hubungan individual dan hubungan antar kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bising dapat berdampak negatif, menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang jelas dan baik dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung pengembangan karier mereka di perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan di tempat kerja tidak hanya mencakup pencahayaan buatan, tetapi juga pencahayaan alami dari sinar matahari yang penting.

5. Sirkulasi Udara

Pentingnya sirkulasi atau pertukaran udara yang baik menuntut pengadaan ventilasi yang memadai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

6. Keamanan

Sebuah lingkungan kerja yang terasa aman akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Moeheriono (2021), terdapat berbagai faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yang secara langsung berkontribusi terhadap kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Faktor fisik, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang kerja, sangat menentukan suasana kerja yang nyaman. Di samping itu, faktor psikologis, termasuk hubungan antar rekan kerja, dukungan manajerial, dan budaya perusahaan, juga memainkan peran krusial dalam membangun lingkungan yang mendukung. Selain itu, teknologi yang digunakan, fasilitas yang disediakan, serta kebijakan perusahaan mengenai keseimbangan kerja-hidup juga sangat penting untuk diperhatikan. Secara keseluruhan, semua faktor ini saling terkait dan berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, baik untuk perkembangan individu maupun organisasi.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018), indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa aspek yang penting, yaitu:

1. Suasana Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai standar sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Suasana yang mendukung akan mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

2. Hubungan Antarkaryawan

Kerjasama tim adalah hal yang esensial dalam sebuah perusahaan, baik di antara karyawan dalam divisi yang sama maupun antar divisi yang berbeda. Karyawan perlu menjalin hubungan yang baik dengan rekan-rekan mereka, karena penyelesaian pekerjaan seringkali memerlukan keterlibatan seluruh tim atau beberapa bagian yang bersinergi.

3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Fasilitas yang memadai memiliki peran yang signifikan dalam mendukung aktivitas perusahaan. Ini mencakup berbagai elemen, seperti gedung, ruang kerja, pendingin udara, dan fasilitas lain yang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien..

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal, terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan, sebagaimana dijelaskan oleh (Robbins & Judge, 2013):

1. Penerangan

Penerangan yang baik merupakan salah satu elemen krusial dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan. Dengan penerangan yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan nyaman.

2. Suhu Udara

Suhu udara di ruang kerja memiliki peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memastikan suhu yang optimal agar karyawan dapat bekerja secara efektif.

3. Kebisingan

Kedamaian dalam lingkungan kerja sangatlah penting, terutama saat melayani pelanggan. Suara bising dapat mengganggu komunikasi antar pelanggan dan mengurangi konsentrasi karyawan. Oleh karena itu, perlu diupayakan kondisi yang minim gangguan suara agar karyawan dapat berfokus pada tugas mereka.

4. Penggunaan Warna

Warna dalam ruangan memiliki dampak signifikan terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Warna dapat mempengaruhi persepsi visual serta memberikan efek psikologis, sehingga pemilihan warna yang tepat dapat meningkatkan perasaan positif di kalangan karyawan.

5. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang dirancang dengan baik juga berperan penting dalam mencegah masalah keamanan dan keselamatan bagi seluruh karyawan. Penataan barang yang diperlukan harus dilakukan dengan cermat, agar tidak menimbulkan gangguan dan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mencerminkan kinerja karyawan. Ketidakpuasan di tempat kerja dapat berdampak negatif pada prestasi kerja sehingga dapat menurunkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah perlakuan emosional pekerja yang menyanggahi kehidupan mereka di perusahaan, yang tercermin dalam

semangat kerja dan disiplin, serta menciptakan motivasi di kalangan karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kesenangan yang dirasakan pekerja terhadap tugas yang mereka jalankan dan kepuasan atas hasil kerja yang sesuai dengan harapan.

Menurut Afandi (2018), Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan mereka, melalui penilaian terhadap pengakuan yang diberikan dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan. Sementara itu, Badeni (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dialami karyawan ketika menerima umpan balik positif atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, sehingga mereka merasa nyaman dan dihargai di perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Kepuasan Kerja

Tujuan dari kepuasan kerja menurut Saputra (2021) adalah sebagai berikut:

1. Pekerja yang merasakan kepuasan kerja cenderung terhindar dari stres yang tinggi.
2. Kepuasan kerja membantu pekerja merasa lebih betah dan meningkatkan komitmen serta kesetiaan mereka terhadap pekerjaan.
3. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.
4. Kepuasan kerja mampu meningkatkan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas.

5. Selain itu, kepuasan kerja menciptakan hubungan yang harmonis antara rekan-rekan kerja.
6. Indikator kepuasan ini juga mencerminkan efektivitas perencanaan dan manajemen sumber daya manusia.
7. Pekerja yang puas akan cenderung loyal dan enggan melamar pekerjaan di organisasi lain.
8. Akhirnya, proses operasional dapat berjalan dengan lancar, tanpa kendala, dan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

Menurut Nitisemito (2018), tujuan kepuasan kerja adalah untuk menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi, serta memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja bertujuan agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat turnover dan absensi.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Tunjangan

Salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan kerja adalah kompensasi yang diterima karyawan, mencakup gaji, bonus, dan tunjangan lainnya. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial dan mendapatkan kompensasi yang adil berdasarkan kontribusi mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani.

2. Kondisi dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja. Fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, serta suasana yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Interaksi sosial yang positif dengan rekan kerja juga menjadi salah satu penentu kepuasan kerja. Hubungan yang harmonis serta saling mendukung antara sesama karyawan menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan memperkuat rasa kebersamaan dalam tim, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4. Peluang untuk Pengembangan Karir

Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika mereka melihat adanya peluang untuk berkembang dalam karir mereka, baik melalui pelatihan, kesempatan promosi, atau peningkatan keterampilan. Adanya jalur karier yang jelas dan dukungan untuk pengembangan diri dapat memberikan motivasi serta kepuasan bagi karyawan.

5. Pengakuan dan Apresiasi

Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kinerja mereka biasanya lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penghargaan, baik yang berupa ucapan, insentif materi, atau kesempatan khusus, dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan membuat mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan.

6. Kepemimpinan dan Manajemen

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang adil, komunikatif, serta sensitif terhadap kebutuhan karyawan, mampu memberikan bimbingan dan dukungan yang baik, dapat menciptakan tingkat kepuasan yang tinggi di kalangan karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk atau otoriter dapat merusak kepuasan kerja.

Menurut Salam (2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 yaitu:

1. Faktor intrinsik adalah elemen yang berasal dari dalam diri karyawan dan merupakan hal yang dibawa oleh setiap individu sejak mereka mulai bekerja di tempatnya.
2. Faktor ekstrinsik merujuk pada berbagai aspek yang berasal dari lingkungan luar karyawan, termasuk kondisi fisik di tempat kerja, disiplin kerja, interaksi dengan rekan-rekan, serta sistem penggajian yang diterapkan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja, yaitu:

1. Kesesuaian Tugas dengan Keterampilan

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa bahwa tugas yang mereka jalani sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang mereka miliki.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Aspek ini menilai kualitas hubungan interpersonal antara karyawan dan rekan kerja, termasuk dukungan sosial serta tingkat kerjasama dalam tim.

3. Hubungan dengan Atasan

Indikator ini mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap interaksi serta dukungan yang mereka terima dari atasan, mencakup kemampuan manajerial dan komunikasi yang efektif.

4. Keseimbangan Kerja

Aspek ini menilai seberapa baik karyawan merasa mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk waktu yang tersedia untuk keluarga dan aktivitas lainnya.

Menurut Robbins (2015) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan sangat menghargai adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk pelaksanaan tugas dengan lebih baik. Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai lingkungan yang aman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan.

2. Gaji atau Upah yang Pantas

Karyawan mengharapkan adanya sistem pengupahan serta kebijakan promosi yang mereka anggap adil. Di mana upah dianggap adil jika didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan di masyarakat. Ketika karyawan merasa bahwa upah mereka sesuai, kemungkinan besar kepuasan mereka akan meningkat.

3. Rekan Kerja yang Mendukung

Bagi banyak karyawan, interaksi sosial di tempat kerja memiliki peranan yang penting. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo, berikut adalah kerangka konsep yang dikembangkan oleh penulis diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penelitian yang dilakukan.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam pekerjaan adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang ingin memberikan yang terbaik. Semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sebuah organisasi akan kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin berfungsi sebagai elemen kunci dan alat pendorong bagi karyawan yang perlu mengubah perilaku atau sikap mereka. Seorang pegawai dianggap memiliki disiplin yang baik jika ia merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diembannya (Wulandari & Hamzah, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Aulia & Trianasari (2021), Hm et al. (2022) dan Hasibuan & Silvya (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh manajer di dalam perusahaan. Khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai aktivitas operasional (Saleh & Utomo, 2018). Lingkungan yang mendukung dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Ketika karyawan merasa nyaman di ruang kerjanya, maka kinerja mereka pun akan meningkat, menghasilkan hasil yang optimal.

Menurut penelitian sebelumnya, Lestary & Chaniago (2017) dan Jodie et al. (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin adalah salah satu fungsi operasional yang paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai. Tanpa disiplin yang baik di antara para pegawai, sebuah organisasi bisnis akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Wahyuni (2018) dan Yumhi (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal, baik aspek fisik maupun psikologis, yang mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak

langsung. Sebuah pekerjaan dianggap baik atau memadai ketika masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan wajar, yang tentunya sangat bergantung pada kondisi lingkungan yang ada (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Ayunasrah et al. (2022) dan Solihatun et al. (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih & Julaela (2017) menunjukkan bahwa secara historis, karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Kepuasan kerja ini ternyata berfungsi sebagai faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Nugrahaningsih & Julaela (2017) dan Siagian & Khair (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Fathoni (2013) disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut, Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan tercermin ketika seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik, serta mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

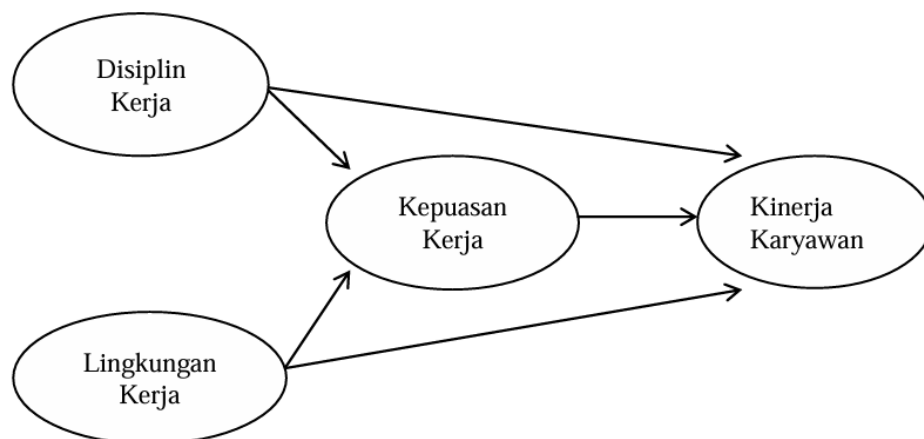
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Nugrahaningsih & Julaela (2017) dan Taufan et al. (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerjanya, kualitas hasil kerja mereka pun cenderung meningkat. Hasil kinerja yang baik, pada gilirannya, akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Sari (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang dirumuskan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian. Biasanya hipotesis

ini merupakan pernyataan yang dapat diuji dan dibuktikan melalui metode penelitian untuk mengetahui kebenarannya.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan.
3. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Belawan.
4. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Belawan.
5. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan.
6. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan.
7. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Menurut Juliandi et al. (2015), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau keterkaitan antar variabel, termasuk pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, serta apakah suatu variabel dapat menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode berlandaskan filosofi positivisme, di mana pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi operasional

Defenisi operasional adalah suatu objek dari variabel atau konsep yang kemudian akan diteliti lalu ditarik kesimpulan untuk menguji kesempurnaan dalam pennenelitian. Penelitian ini menggunakan tiga macam variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen (variabel bebas), variabel dependen (variabel terikat) dan variabel intervening. Berikut adalah keempat variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan (Y), Indikator Disiplin Kerja (X1), Indikator Lingkungan Kerja (X2), Indikator Kepuasan Kerja (Z)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu	1. Kualitas 2. Jumlah 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas (Robbins,2016)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya ditujukan untuk orang, tapi juga bisa ditujukan kepada objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo Belawan yang berjumlah 42 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT Pelindo Belawan. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan. Hal ini sesuai dengan menurut Sugiyono (2015) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang berkaitan dengan kondisi perusahaan seperti sejarah perusahaan, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan karyawan yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan, terkait hal-hal relavan dengan penelitian yang bersifat tidak terstruktur.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran likert yaitu:

Table 3.3
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Setiap hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* smartPLS untuk menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

3.6.1 Pengukuran Model (*Outer Model*)

Analisis Outer Model bertujuan untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya, atau dengan kata lain bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Berikut ini adalah tahapan-tahapan dalam uji outer model adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent validity dievaluasi berdasarkan korelasi antara komponen skor atau item skor dengan konstruk skor. Indikator dikatakan valid jika memiliki nilai AVE (Average Variance Extranced) diatas 0,6 atau seluruh outer loading memiliki dimensi variabel dengan nilai loading $> 0,6$ sehingga bisa disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE adalah rata-rata persentase varian skor yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standarized indikator dalam proses literasi algoritma dalam Partial Least Square (PLS) (Abdillah & Hartono, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dievaluasi berdasarkan *cross loading*. Jika nilai *cross loading* antar konstruk lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* antara konstruk dengan konstruk model lainnya, maka model tersebut mempunyai validitas diskriminan yang cukup.

3. *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada tampilan koefisien variabel laten (*view latent variable coefficient*). Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu

internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut, jika nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas gabungan dari hasil *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Pengukuran Model (*Inner Model*)

Tahapan pengujian inner model menggunakan smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. *R-square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriterianya adalah Jika nilai $R^2 = 0,75$ artinya Model adalah substansial (kuat), Jika nilai $R^2 = 0,50$ artinya Model adalah moderate (sedang) dan Jika nilai $R^2 = 0,25$ artinya Model adalah lemah (buruk).

2. *F-Square*

F-square digunakan untuk mengukur dampak relatif dari variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Nilai-nilai ini menunjukkan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh kecil, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Haryono, 2016). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: jika nilai $f^2 = 0,02$, berarti efek yang dihasilkan dari variabel eksogen terhadap endogen adalah lemah. Jika nilai

$f^2 = 0,15$, efeknya sedang/moderate. Sedangkan jika nilai $f^2 = 0,35$, efeknya dianggap besar.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengandung dua sub analisis yang terdiri dari *direct effect* dan *indirect effect*, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat pada penjelasan di bawah ini:

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*):

- a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat atau naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat atau naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah.

Kedua, pada nilai *P-Values* jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan.

Begitu juga sebaliknya jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka nilai tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai atau dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Jika nilai *P Values* $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi (Z) pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Y). Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai *P Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Z). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo Belawan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel (X1), 10 pernyataan untuk variabel (X2), 8 pernyataan untuk variabel (Y), dan 8 pernyataan untuk variabel (Z). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 42 orang karyawan pada PT Pelindo Belawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

4.1.2 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden pada karyawan PT Pelindo Belawan:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	29	69%
2	Perempuan	13	31%
	Total	42	100%

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden terdiri dari 29 orang karyawan laki-laki dengan presentase 69% dan 13 orang karyawan perempuan

dengan presentase 31% dari total keseluruhan responden sebanyak 42 orang karyawan.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	23	54,8%
2	25 – 40 Tahun	15	35,7%
3	> 40 Tahun	4	9,5%
	Total	42	100%

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 23 orang dengan presentase 54,8%, responden yang berusia 25-40 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 35,7% dan responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 9,5%.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	6	14,3%
2	D3	12	28,6%
3	S1	21	50%
4	Lainnya	3	7,1%
	Total	42	100%

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 6 orang dengan presentase 14,3%, responden yang berpendidikan terakhir Diploma berjumlah 12 orang dengan presentase 28,6%, responden yang berpendidikan terakhir Strata I berjumlah 21 orang dengan presentase 50%, dan responden yang berpendidikan terakhir lainnya berjumlah 3 orang dengan presentase 7,1%.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	24	57,1%
2	5 – 10 Tahun	13	31%
3	> 10 Tahun	5	11,9%
	Total	42	100%

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja selama < 5 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase 57,1%, responden yang bekerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 31%, dan reponden yang bekerja selama > 10 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 11,9%.

4.1.1 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan yang di rangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	52,4	20	47,6	0	0	0	0	0	0	42	100
2	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
3	23	54,8	19	45,2	0	0	0	0	0	0	42	100
4	24	57,1	17	40,5	1	2,4	0	0	0	0	42	100
5	21	50	21	50	0	0	0	0	0	0	42	100
6	22	52,4	19	45,2	1	2,4	0	0	0	0	42	100
7	20	47,6	22	52,4	0	0	0	0	0	0	42	100
8	20	47,6	22	52,4	0	0	0	0	0	0	42	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) bahwa:

1. Jawaban responden untuk pernyataan selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam setiap tugas yang saya lakukan, diketahui bahwa 22 orang (52,4%) menjawab sangat setuju dan 20 orang (47,6%) menjawab setuju.

2. Jawaban responden untuk pernyataan mengikuti standar perusahaan dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas yang diharapkan, diketahui bahwa 21 orang (50%) menjawab sangat setuju dan 21 orang (50%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden untuk pernyataan mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan, diketahui bahwa 23 orang (54,8%) menjawab sangat setuju dan 19 orang (45,2%) menjawab setuju.
4. Jawaban responden untuk pernyataan tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju, 17 orang (40,5%) menjawab setuju dan 1 orang (2,4%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden untuk pernyataan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan, diketahui bahwa 21 orang (50%) menjawab sangat setuju dan 21 orang (50%) menjawab setuju.
6. Jawaban responden untuk pernyataan mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa keterlambatan, diketahui bahwa 22 orang (52,4%) menjawab sangat setuju, 19 orang (45,2%) menjawab setuju dan 1 orang (2,4%) menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden untuk pernyataan dapat bekerja dengan cepat dan tetap menjaga kualitas hasil pekerjaan saya, diketahui bahwa 20 orang (47,6%) menjawab sangat setuju dan 22 orang (52,4%) menjawab setuju.
8. Jawaban responden untuk pernyataan dapat mencapai tujuan pekerjaan saya dengan cara yang efisien dan efektif, diketahui bahwa 20 orang (47,6%) menjawab sangat setuju dan 22 orang (52,4%) menjawab setuju.

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang di rangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	45,2	23	54,8	0	0	0	0	0	0	42	100
2	20	47,6	21	50	1	2,4	0	0	0	0	42	100
3	22	52,4	20	47,6	0	0	0	0	0	0	42	100
4	16	38,1	24	57,1	2	4,8	0	0	0	0	42	100
5	23	54,8	19	45,2	0	0	0	0	0	0	42	100
6	27	64,3	15	35,7	0	0	0	0	0	0	42	100
7	24	57,1	18	42,9	0	0	0	0	0	0	42	100
8	24	57,1	18	42,9	0	0	0	0	0	0	42	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja (X1) bahwa:

1. Jawaban responden untuk pernyataan selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, diketahui bahwa 19 orang (45,2%) menjawab sangat setuju dan 23 orang (54,8%) menjawab setuju.
2. Jawaban responden untuk pernyataan tidak pernah melanggar aturan yang berlaku di perusahaan, diketahui bahwa 20 orang (47,6%) menjawab sangat setuju, 21 orang (50%) menjawab setuju dan 1 orang (2,4%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden untuk pernyataan selalu mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, diketahui bahwa 22 orang (52,4%) menjawab sangat setuju dan 20 orang (47,6%) menjawab setuju.
4. Jawaban responden untuk pernyataan menghindari kegiatan yang tidak produktif selama jam kerja, diketahui bahwa 16 orang (38,1%) menjawab

sangat setuju, 24 orang (57,1%) menjawab setuju dan 2 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.

5. Jawaban responden untuk pernyataan bertanggung jawab penuh atas hasil kerja yang saya berikan, diketahui bahwa 23 orang (54,8%) menjawab sangat setuju dan 19 orang (45,2%) menjawab setuju.
6. Jawaban responden untuk pernyataan selalu berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan, diketahui bahwa 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (35,7%) menjawab setuju.
7. Jawaban responden untuk pernyataan jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju dan 18 orang (42,9%) menjawab setuju.
8. Jawaban responden untuk pernyataan selalu berusaha hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju dan 18 orang (42,9%) menjawab setuju.

4.2.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang di rangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	64,3	14	33,3	1	2,4	0	0	0	0	42	100
2	27	64,3	15	35,7	0	0	0	0	0	0	42	100
3	31	73,8	11	26,2	0	0	0	0	0	0	42	100
4	24	57,1	16	38,1	2	4,8	0	0	0	0	42	100
5	25	59,5	17	40,5	0	0	0	0	0	0	42	100
6	27	64,3	13	31	2	4,8	0	0	0	0	42	100
7	24	57,1	16	38,1	2	4,8	0	0	0	0	42	100
8	21	50	19	45,2	2	4,8	0	0	0	0	42	100
9	26	61,9	14	33,3	2	4,8	0	0	0	0	42	100
10	23	54,8	17	40,5	2	4,8	0	0	0	0	42	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) bahwa:

1. Jawaban responden untuk pernyataan penerangan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari, diketahui bahwa 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju, 14 orang (33,3%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,4%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden untuk pernyataan merasa nyaman dengan tingkat pencahayaan yang ada di tempat kerja, diketahui bahwa 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (35,7%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden untuk pernyataan sistem ventilasi atau pendingin ruangan di tempat kerja berfungsi dengan baik, diketahui bahwa 31 orang (73,8%) menjawab sangat setuju dan 11 orang (26,2%) menjawab setuju.
4. Jawaban responden untuk pernyataan tidak merasa terlalu panas atau terlalu dingin saat bekerja di ruang kerja saya, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju, 16 orang (38,1%) menjawab setuju dan 2 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden untuk pernyataan tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya, diketahui bahwa 25 orang (59,5%) menjawab sangat setuju dan 17 orang (40,5%) menjawab setuju.
6. Jawaban responden untuk pernyataan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang relatif tenang, diketahui bahwa 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju, 13 orang (31%) menjawab setuju dan 2 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.

7. Jawaban responden untuk pernyataan warna dinding dan dekorasi di tempat kerja menciptakan suasana yang menyenangkan dan produktif, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju, 16 orang (38,1%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.
8. Jawaban responden untuk pernyataan warna yang digunakan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja, diketahui bahwa 21 orang (50%) menjawab sangat setuju, 19 orang (45,2%) menjawab setuju, 2 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden untuk pernyataan memiliki ruang yang cukup untuk bergerak dan bekerja dengan nyaman, diketahui bahwa 26 orang (61,9%) menjawab sangat setuju, 14 orang (33,3%) menjawab setuju, 2 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden untuk pernyataan tata letak meja dan peralatan kerja tidak menghambat aktivitas kerja saya, diketahui bahwa 23 orang (54,8%) menjawab sangat setuju, 17 orang (40,5%) menjawab setuju, 2 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.

4.1.1.1 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang di rangkum dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	57,1	18	42,9	0	0	0	0	0	0	42	100
2	24	57,1	18	42,9	0	0	0	0	0	0	42	100
3	27	64,3	15	35,7	0	0	0	0	0	0	42	100
4	24	57,1	18	42,9	0	0	0	0	0	0	42	100
5	27	64,3	15	35,7	0	0	0	0	0	0	42	100

6	28	66,7	14	33,3	0	0	0	0	0	0	42	100
7	22	52,4	20	47,6	0	0	0	0	0	0	42	100
8	25	59,5	17	40,5	0	0	0	0	0	0	42	100

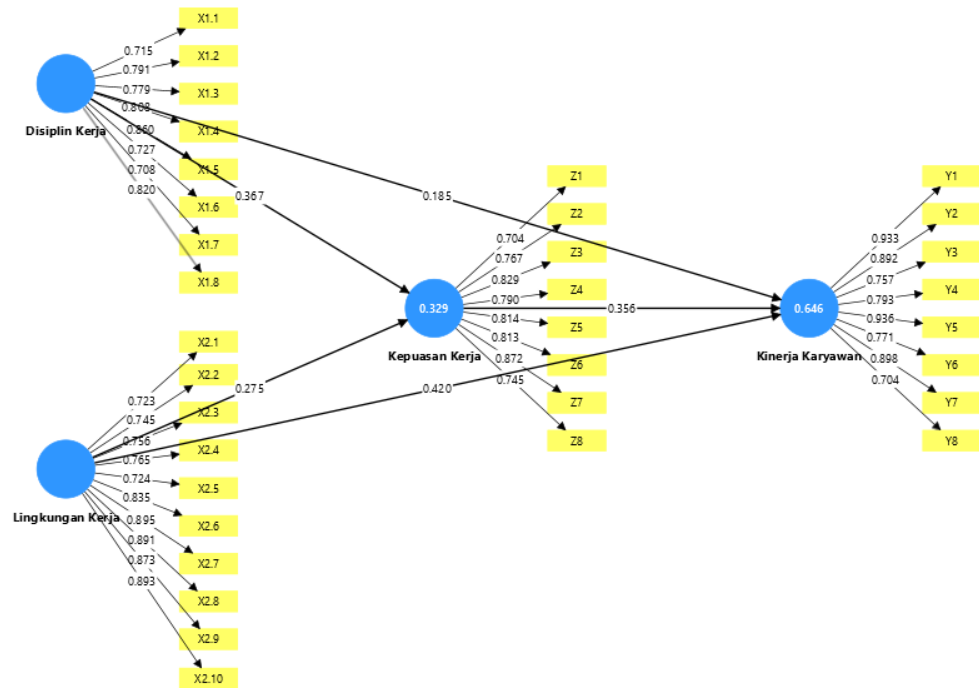
Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja (Z) bahwa:

1. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju dan 18 orang (42,9%) menjawab setuju.
2. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju dan 18 orang (42,9%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (35,7%) menjawab setuju.
4. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 24 orang (57,1%) menjawab sangat setuju dan 18 orang (42,9%) menjawab setuju.
5. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju dan 15 orang (35,7%) menjawab setuju.

6. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 28 orang (66,7%) menjawab sangat setuju dan 14 orang (33,3%) menjawab setuju.
7. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 22 orang (52,4%) menjawab sangat setuju dan 20 orang (47,6%) menjawab setuju.
8. Jawaban responden untuk pernyataan perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, diketahui bahwa 25 orang (59,5%) menjawab sangat setuju dan 17 orang (40,5%) menjawab setuju.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis* (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut *measurement model*, menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variable latennya. Model pengukuran ini berfungsi untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari keseluruhan model. Uji validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur dalam menilai suatu konsep. Uji ini juga dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden saat menjawab item-item dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Analisis model pengukuran melibatkan dua pengujian utama, yaitu reliabilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) serta validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 *Construct Reliability dan Validity*

Construct reability dan *validity* adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur reabilitas suatu konstruk. Pengujian validitas adalah untuk mengetahui seberapa baik instrumen penelitian tersebut dapat mengukur apa yang diukurnya (Abdillah & Hartono, 2015). Indikator dapat dikatakan valid jika nilai outer loading > 0,6 sehingga pengukuran memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.10
Hasil *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0.715			
X1.2	0.791			
X1.3	0.779			
X1.4	0.808			
X1.5	0.860			
X1.6	0.727			
X1.7	0.708			
X1.8	0.820			
X2.1				0.723
X2.2				0.745
X2.3				0.756
X2.4				0.765
X2.5				0.724
X2.6				0.835
X2.7				0.895
X2.8				0.891
X2.9				0.873
X2.10				0.893
Y.1			0.933	
Y.2			0.892	
Y.3			0.757	
Y.4			0.793	
Y.5			0.936	
Y.6			0.771	
Y.7			0.898	
Y.8			0.704	
Z.1		0.704		
Z.2		0.767		
Z.3		0.829		
Z.4		0.790		
Z.5		0.814		
Z.6		0.813		
Z.7		0.872		
Z.8		0.745		

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing – masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Data tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji realiabilitas konstruk dapat dilihat dai nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reliability*. Untuk dapat dilihat suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,7$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,907
Kepuasan Kerja	0,916
Kinerja Karyawan	0,939
Lingkungan Kerja	0,943

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut hasil pengujian *Composite reliability*.

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reability*

	<i>Composite Reability</i>
Disiplin Kerja	0,924
Kepuasan Kerja	0,931
Kinerja Karyawan	0,950
Lingkungan Kerja	0,951

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reabilitas pada *Composite Reability* sudah memenuhi kriteria yang nilainya $> 0,7$. Oleh karena itu

dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reabilitas yang baik dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) merupakan suatu uji untuk mengukur perbedaan dari dua variabel yang memiliki kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) $> 0,5$.

Tabel 4.13
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0,605
Kepuasan Kerja	0,629
Kinerja Karyawan	0,705
Lingkungan Kerja	0,661

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Average Variance Extracted* sudah memenuhi kriteria yang nilainya $> 0,5$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian telah memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja telah memenuhi pernyataan pengujian validitas diskriminan.

4.2.2 Analisis Model Structural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, yaitu *R-Square*, *F-Square* dan pengujian hipotesis.

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* yaitu:

1. Nilai = 0,75 maka model tergolong substansial (kuat)
2. Nilai = 0,50 maka model tergolong moderate (sedang)
3. Nilai = 0,25 maka model tergolong lemah (rendah)

Tabel 4.14
Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,329	0,295
Kinerja Karyawan	0,646	0,618

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil menunjukkan bahwa nilai *R-Square* dari hasil model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,295 dan 0,618. Hal ini memiliki arti kemampuan variabel X yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu kepuasan kerja adalah sebesar 29,5% dengan demikian model tergolong lemah (rendah) dan kemampuan variabel X yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 61,8% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

F-Square adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif antara variabel eksogen yang mempengaruhi dan variabel endogen yang dipengaruhi. Pengukuran *F-Square* disebut juga efek perubahan. Perubahan nilai ketika suatu variabel eksogen tertentu dikeluarkan dari model dapat digunakan untuk menilai apakah variabel yang dihilangkan tersebut mempunyai dampak signifikan terhadap konstruk endogen.

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai = 0.15 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai = 0.35 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
Hasil *F-Square*

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja		0,132	0,056	
Kepuasan Kerja			0,240	
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja		0,074	0,305	

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 0,056 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variable disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 0,132 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai 0,074 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai 0,305 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai 0,240 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dalam model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Proses pengujian hipotesis tersebut melibatkan tiga analisis, yaitu *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai *T statistics* yang dihasilkan dari proses bootstrapping. Hasil dari proses bootstrapping menggunakan program Smart PLS, yang mencakup *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) yang akan dijelaskan lebih lanjut di bawah ini:

4.2.3.1 Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis pengaruh langsung (*direct effect*) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *path coefficient* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai *path coefficient* adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): jika nilai *P-Values* < 0,05 maka signifikan dan jika nilai *P-Values* > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.16
Hasil Path Coefficient (Hipotesis)

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values
Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.367	0.400	0.177	2.077	0.038
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja karyawan (Y)	0.185	0.184	0.222	0.833	0.405
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0.356	0.354	0.170	2.091	0.037
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.275	0.282	0.191	1.440	0.150
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja karyawan (Y)	0.420	0.433	0.171	2.463	0.014

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, koefisien jalur memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,185 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar $0,405 > 0,05$ dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,420 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar $0,014 < 0,05$ dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,356 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai kepuasan kerja semakin tinggi maka semakin baik juga kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar $0,037 < 0,05$ dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,367 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar $0,038 < 0,05$ dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,275 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai *p-values* sebesar $0,150 < 0,05$ dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel terhadap variabel yang dipengaruhi yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (kepuasan kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/disiplin

kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

2. Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (kepuasan kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.17
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standard Deviation	T-Statistics	<i>P-Values</i>
Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,131	0,144	0,111	1,177	0,239
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,098	0,094	0,088	1,111	0,267

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 1,177 dan $p\text{-values}$ sebesar 0,239 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 1,111 dan $p\text{-values}$ sebesar 0,267 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.3 Pengaruh total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.18
Hasil *Total Effect*

Hipotesis	T-Statistics	P-Values
Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	2,077	0,038
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja karyawan (Y)	1,827	0,068
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	2,091	0,037
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	1,440	0,150
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja karyawan (Y)	3,257	0,001

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (total effect) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil 1,827 dengan nilai *p-values* $0,068 > 0,05$ (tidak berpengaruh signifikan).
2. Total effect pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil sebesar 3,257 dengan nilai *p-values* $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. Total effect pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil 2,091 dengan nilai *p-values* $0,037 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4. Total effect pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil 2,077 dengan nilai *p-values* $0,038 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
5. Total effect pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil sebesar 1,440 dengan nilai *p-values* $0,150 > 0,05$ (tidak berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap peraturan, prosedur, serta standar yang telah ditetapkan di suatu perusahaan atau organisasi. Ini mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta kemampuan untuk menjaga etika dan profesionalisme saat bekerja.

Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam menghargai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan demikian, jika peraturan yang ada sering dilanggar atau diabaikan, maka disiplin kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, ketika karyawan mematuhi peraturan yang berlaku, hal ini menunjukkan adanya kondisi disiplin yang baik di dalam organisasi. (Farisi et al., 2020).

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana di

tempat kerja yang meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis. Semua faktor ini berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari beragam elemen, seperti tata letak kantor, hubungan antar karyawan, budaya perusahaan, beban kerja, kebijakan yang diterapkan, serta kualitas udara dan pencahayaan.

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kesehatan mental karyawan, sementara sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Semua kondisi di sekitar karyawan memainkan peran penting, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas. Ketika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, semangat karyawan untuk bekerja akan meningkat. Namun, jika lingkungan tersebut tidak mendukung, semangat kerja akan menurun. (Elizar & Tanjung, 2018).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkat emosi positif atau kebahagiaan yang dirasakan seseorang sebagai hasil dari penilaian terhadap keseluruhan pekerjaannya. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kompensasi dan tunjangan yang diberikan. Ketika karyawan merasa puas dengan

pekerjaannya, mereka cenderung menerima evaluasi yang lebih baik, motivasi meningkat, produktivitas pun bertambah, dan loyalitas terhadap organisasi juga meningkat.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas hidup dan kesejahteraan individu dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup rasa puas karyawan terhadap lingkungan kerja, hubungan interpersonal yang terjalin, serta pencapaian tujuan pribadi dan pekerjaan mereka saat ini. Kepuasan kerja adalah respons yang produktif terhadap berbagai situasi di tempat kerja, menggambarkan serangkaian emosi penting yang dibutuhkan karyawan agar dapat beradaptasi dan berkembang. Sebuah ikhtisar kinerja individu juga mampu menunjukkan adanya kesenjangan antara gaji yang diterima dan apa yang karyawan percayai sebagai upah yang seleyaknya mereka terima. (Fayruz et al., 2023)

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Tarjo, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap dan perilaku individu yang secara konsisten dan tepat waktu menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Beberapa ciri dari disiplin kerja yang baik antara lain: kedisiplinan dalam waktu, konsistensi, rasa tanggung jawab, inisiatif, komitmen, fokus, dan efisiensi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana di tempat kerja yang meliputi berbagai aspek fisik, sosial, psikologis, dan budaya, yang semuanya berpengaruh terhadap cara karyawan menjalankan tugas mereka. Lingkungan ini mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan, seperti tata letak kantor, peralatan yang digunakan, hubungan dengan rekan kerja, gaya manajemen, serta budaya perusahaan dan berbagai aspek lainnya.

4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tidak diterima dan tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tidak diterima dan tidak

terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Pelindo Belawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pelindo Belawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan dengan hasil sebesar 1,827 dengan nilai *p-values* $0,068 > 0,05$ (tidak berpengaruh signifikan).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan dengan hasil sebesar 3,257 dengan nilai *p-values* $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Belawan dengan hasil 2,091 dengan nilai *p-values* $0,037 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Belawan dengan hasil 2,077 dengan nilai *p-values* $0,038 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Belawan dengan hasil 1,440 dengan nilai *p-values* $0,150 > 0,05$ (tidak berpengaruh signifikan).
6. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT Pelindo belawan dengan hasil hasil sebesar 1,177 dan *p-values* sebesar 0,239 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Pelindo Belawan dengan hasil sebesar 1,111 dan *p-values* sebesar 0,267 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat saran yang ingin penulis berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengenai disiplin kerja, perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti: memberikan penghargaan dan sanksi, memberikan pelatihan dan edukasi, menetapkan aturan yang jelas, dan memberikan komunikasi yang efektif.
2. Mengenai lingkungan kerja perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti: menciptakan suasana kerja yang mendukung, memberikan kesempatan untuk pengembangan karyawan, komunikasi terbuka, dan memberikan apresiasi.

3. Mengenai kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan aspek kualitas layanan dan lingkungan kerja yang lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan telah dilakukan sesuai prosedur, akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian hanya menggunakan sampel berjumlah 42 orang saja pada karyawan PT Pelindo Belawan.
2. Penelitian hanya menggunakan aplikasi olah data SmartPLS saja, padahal masih banyak aplikasi olah data lain yang dapat digunakan.
3. Penelitian hanya menggunakan kuesioner dimana penelitian menggunakan kuesioner memiliki kekurangan seperti dikhawatirkan responden menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi asli yang terjadi pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis* (22nd ed.). Penerbit Andi.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (In Deepublish).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Aulia, & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Vol 4, No1, 1–10.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeth.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Fathoni, A. (2013). *Human Resource Management*. PT. Rinekakipta.
- Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., & Ara, S. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* ((2nd ed.)). Undip Press.
- Haryono, S. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos 22.00, Lisrel 8.80 Dan Smart Pls 3.0*. Pt. Intermedia Personalia.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Silvya. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hendri. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Hm, O. M., Rahman, H., Manajemen, P., & Ypup Makassar, S. (2022). The Role Of Work Discipline, Facilities, And Work Environment In Efforts To Increase Employee Performance. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 2163–2174.
- Jodie, F., Christian, W. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja. Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1), 61–76.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2), 259–272.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). 629 Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636.
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. PT Kimshafi Alung Cipta. www.publisher.alungciptat.com
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, & P. , S. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, & Judge. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar.
- Saleh, & Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan* (Edisi pertama). Indomedia Pustaka.

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sari, D. M. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, & Indroyo. (2018). *Manajemen Produksi* (Ediki Keempat). BPFE Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2012a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2012b). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). PT Caps.
- Supomo, R., & Eti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Syarifa, L., Karnadi, & Pramesthi Riska. (2023). Analisa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Asembagoes Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL MAHASISWA ENTREPRENEURSHIP*, 2(11), 2567–2584.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2, 53–65.

- Taufan, S, & Rachmawati, P. T. (2024). Disiplin Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 64–74.
- Wahyuni, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Keterampilan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang* [Doctoral dissertation]. UIN Raden Fatah Palembang.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Kepada Bapak/Ibu karyawan PT Pelindo, semoga Bapak/Ibu selalu sehat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Nama saya Delia Lestari Nasution, saya adalah mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang melaksanakan penyusunan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT pelindo belawan". Untuk itu kepada Bapak/Ibu kami mohon untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini sekedar hanya untuk pemenuhan tugas akhir saya, tidak berpengaruh pada aktivitas Bapak/Ibu di kantor.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Delia Lestari Nasution

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pertanyaan tentang karakteristik responden dibawah ini.

Nomor Responden :

Nama / Inisial :

Usia : ☐ < 25 Tahun
☐ 25 – 40 Tahun
☐ > 40 Tahun

Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Pendidikan terakhir : ☐ SMA
☐ D3
☐ S1
☐ Lainnya

Lama bekerja : ☐ < 5 tahun
☐ 5 - 10 Tahun
☐ > 10 Tahun

B. Petunjuk pengisian Kuesioner

Berilah tanda check list / centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih pada pernyataan berikut ini dan seterusnya berdasarkan pendapat anda dengan keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

KUESIONER PENELITIAN

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan					
1	Saya selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya tidak pernah melanggar aturan yang berlaku di perusahaan					
	Penggunaan Waktu Yang Efektif					
3	Saya selalu mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya menghindari kegiatan yang tidak produktif selama jam kerja					
	Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan					
5	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja yang saya berikan					
6	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan					
	Tingkat Absensi					
7	Saya jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas					
8	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari					
2	Saya merasa nyaman dengan tingkat pencahayaan yang ada di tempat kerja					
	Suhu Udara					
3	Sistem ventilasi atau pendingin ruangan di tempat kerja berfungsi dengan baik					
4	Saya tidak merasa terlalu panas atau terlalu dingin saat bekerja di ruang kerja saya					
	Kebisingan					
5	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya					

6	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan yang relatif tenang					
	Penggunaan Warna					
7	Warna dinding dan dekorasi di tempat kerja menciptakan suasana yang menyenangkan dan produktif					
8	Warna-warna yang digunakan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja					
	Ruang Gerak					
9	Saya memiliki ruang yang cukup untuk bergerak dan bekerja dengan nyaman					
10	Tata letak meja dan peralatan kerja tidak menghambat aktivitas kerja saya					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam setiap tugas yang saya lakukan					
2	Saya mengikuti standar perusahaan dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas yang diharapkan					
	Jumlah					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan					
4	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan					
	Ketepatan Waktu					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan					
6	Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa keterlambatan					
	Efektivitas					
7	Saya dapat bekerja dengan cepat dan tetap menjaga kualitas hasil pekerjaan saya					
8	Saya dapat mencapai tujuan pekerjaan saya dengan cara yang efisien dan efektif					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kesesuaian Tugas Dengan Keterampilan					
1	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya					
2	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya melalui tugas yang diberikan					

	Hubungan Dengan Rekan Kerja					
3	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja saya					
4	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
	Hubungan Dengan Atasan					
5	Atasan saya memberikan bimbingan dan arahan yang jelas dalam pekerjaan					
6	Saya merasa dihargai dan didukung oleh atasan dalam mengembangkan karier saya					
	Keseimbangan Kerja					
7	Saya mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya					
8	Perusahaan memberikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi					

TERIMA KASIH

Disiplin Kerja							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5
4	3	4	3	4	5	5	4
4	4	4	3	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5

Lingkungan Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4

Kinerja Karyawan							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8

5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
Kepuasan Kerja							
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8

4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4

Analisis Model Pengukuran / Measurement Model Analysis (Outer Model)

Hasil Outer Loading

Outer loadings - Matrix

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
X1.1	0.715			
X1.2	0.791			
X1.3	0.779			
X1.4	0.808			
X1.5	0.860			
X1.6	0.727			
X1.7	0.708			
X1.8	0.820			
X2.1				0.723
X2.10				0.893
X2.2				0.745
X2.3				0.756
X2.4				0.765
X2.5				0.724
X2.6				0.835
X2.7				0.895
X2.8				0.891
X2.9				0.873

Outer loadings - Matrix

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Y1			0.933	
Y2			0.892	
Y3			0.757	
Y4			0.793	
Y5			0.936	
Y6			0.771	
Y7			0.898	
Y8			0.704	
Z1		0.704		
Z2		0.767		
Z3		0.829		
Z4		0.790		
Z5		0.814		
Z6		0.813		
Z7		0.872		
Z8		0.745		

Cronbach's Alpha, Composite Reability, Average Variance Extracted (AVE)

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
Disiplin Kerja	0.907	0.918	0.924	0.605
Kepuasan Kerja	0.916	0.930	0.931	0.629
Kinerja Karyawan	0.939	0.946	0.950	0.705
Lingkungan Kerja	0.943	0.970	0.951	0.661

Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model) Uji R-Square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.329	0.295
Kinerja Karyawan	0.646	0.618

Uji F-Square

f-square - Matrix

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja		0.132	0.056	
Kepuasan Kerja			0.240	
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja		0.074	0.305	

Pengaruh Langsung

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

Copy to Excel/Word

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kepuasa...	0.367	0.400	0.177	2.077	0.038
Disiplin Kerja -> Kinerja ...	0.185	0.184	0.222	0.833	0.405
Kepuasan Kerja -> Kinerj...	0.356	0.354	0.170	2.091	0.037
Lingkungan Kerja -> Kep...	0.275	0.282	0.191	1.440	0.150
Lingkungan Kerja -> Kin...	0.420	0.433	0.171	2.463	0.014

Pengaruh Tidak Langsung

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values		
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.131	0.144	0.111	1.177	0.239		
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.098	0.094	0.088	1.111	0.267		

Total Effect

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values		
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.367	0.400	0.177	2.077	0.038		
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.316	0.328	0.173	1.827	0.068		
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.356	0.354	0.170	2.091	0.037		
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.275	0.282	0.191	1.440	0.150		
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.518	0.527	0.159	3.257	0.001		