

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PTPN
IV REGIONAL 2 KEBUN BALIMBINGAN**

TUGAS AKHIR

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: INDRAWAN WIGUNA
NPM	: 2005160294
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Pasitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 17 Oktober 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : INDRAWAN WIGUNA
NPM : 2005160294
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PTPN IV REGIONAL 2 KEBUN BALIMBINGAN

Diyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(Asoc. Prof. Dr. JULITA, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(QAHFI ROMULA SIREGAR, SE., M.M)

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua



Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.Si., CMA

Sekretaris

(Asoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : **INDRAWAN WIGUNA**
NPM : **2005160294**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PTPN IV REGIONAL 2 KEBUN
BALIMBINGAN**

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

Medan, Oktober 2024

Pembimbing

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

Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Indrawan Wiguna
M : 2005160294
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
b 1			
b 2			
b 3			
b 4	Hasil penelitian dikaitkan dg teori, dan hasil yang lebih terkandung yg di peroleh sbg hasil		J.S.
b 5	Kesimpulan dari hasil yang terkandung, dan akan dibuat berdasarkan kesimpulan		J.S.
daftar Pustaka			
persetujuan tanda Meja Hijau	Aceh dan menyempatkan waktu untuk diteliti cepat signas alih	10/10/2024	J.S.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Oktober 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Indrawan Wiguna
NPM : 2005160294
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan

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, September 2024
Pembuat Pernyataan



INDRAWAN WIGUNA

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 MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PTPN IV REGIONAL 2 KEBUN BALIMBINGAN

INDRAWAN WIGUNA

Program Studi Manajemen

Email: indrawanwiguna858@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PTPNIV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan analisa jalur menggunakan SEM PLZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.

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 PTPN IV REGIONAL 2 BALIMBINGAN PLANTATION

INDRAWAN WIGUNA

Management Study Program

Email: indrawanwiguna858@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PTPN IV Regional 2 Balimbingan Plantation directly or indirectly. This research uses quantitative techniques with path analysis using SEM PLZ. The results showed that there is a significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. There is a significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. There is a significant influence between Work Discipline on Job Satisfaction. There is a significant influence between Work Environment on Job Satisfaction. There is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as a mediator at PTPN IV Regional 2 Balimbingan Plantation. There is a significant influence between Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as mediation at PTPN IV Regional 2 Balimbingan Plantation.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah penulis mengucapkan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan naskripsi ini tepat pada waktunya dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak maka penulisan naskripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Nurman, beliau yang menjadi inti tulang punggung keluarga. Meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun beliau mendidik penulis menjadi laki-laki yang kuat dan tegar dalam segala rintangan, hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.
2. Ibunda Mufarlia, pintu surgaku, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis. Beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun gigih dalam memanjatkan doa yang selalu beliau berikan tiada henti meminta kepada

Allah SWT, hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikannya sampai sarjana.

3. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu Bapak Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si., CMA
5. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu Bapak Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si
6. Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si
7. Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus menjadi dosen pembimbing penulis yaitu Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si
8. Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si
9. Ibu Dewi Andriany, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik Penulis
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
11. Pimpinan, staff, dan seluruh karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbangan yang telah memberikan izin untuk melakukan riset di perusahaannya.

12. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepadapenulis.
13. Kepada sahabat saya yang tak kalah penting kehadirannya, Siti Nur Fadillah, S.M, terimakasih telah memberikan semangat, waktu, dan tenaga untuk membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
14. Kepada puan Nur Hasanah yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu menemani dan menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, serta tenaga. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan saya hingga penyusunan skripsi ini selesai.
15. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri Indrawan Wiguna yang telahmampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, serta mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyakkekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi perkembangan positifbagi penulis.

Demikian skripsi ini penulis susun, semoga dapat memberikan dampak yang positif serta bermanfaat bagi semua pihak dan penulis sendiri. Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2024
Penulis

INDRAWAN WIGUNA
2015160294

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja karyawan	10
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.3 Lingkungan Kerja	18
2.1.4 Kepuasan Kerja	20
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	25
2.3 Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Definisi Operasional	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
BAB 4 HASIL PENELITIAN	39
4.1 Analisis Data.....	39
4.1.1 Deskripsi Data.....	39

4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	39
4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	41
4.1.2 Analisis Jalur.....	47
4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran / Measurement Model Analysis (Outer Model).....	48
4.1.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analys (Inner Model).....	51
4.1.2.3 Pengujian Hipotesis	54
4.2 Pembahasan.....	60
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	62
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	63
4.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	64
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawandengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	64
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indispliner Staff Karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun BalimbanganTahun 2019 – 2023	4
Tabel 3.1 Indikator Variabel	31
Tabel 3.2 Jadwal Rencana Penelitian.....	33
Tabel 3.3 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Skala Likert	39
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1).....	41
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)	43
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Z)	44
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kinerja karyawan (Y).....	45
Tabel 4.10 Hasil Outer Loading	48
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha	50
Tabel 4.12 Hasil Composite Reability	50
Tabel 4.13 Hasil Average Variance Extracted (AVE)	51
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square	52
Tabel 4.15 Hasil Uji F-Square	53
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	55
Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	57
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Total.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS	47

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini kehidupan termasuk ekonomi, budaya, dan teknologi semakin saling terhubung dan saling bergantung secara global. Pada periode ini, pertukaran informasi, barang, dan jasa antar negara semakin meningkat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi informasi, komunikasi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efisiensi operasional.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penyelesaian berbagai permasalahan yang ada pada diri individu, karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya agar mampu menunjang kegiatan sumber daya manusia, organisasi, dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa suatu perusahaan atau organisasi mempunyai tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membantu mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Amelia et al., 2022). Maka dari itu, dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah Kinerja pegawai merupakan tantangan terbesar bagi manajer karena tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ditempatkan dalam organisasi (Nugrahaningsih & Julaela, 2017). Kinerja mewakili hasil Kerja

karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, Sekalipun rencana tersebut terorganisir dengan baik, namun jika orang yang melaksanakannya tidak berkualitas dan mempunyai semangat kerja yang baik, maka rencana tersebut tidak akan berhasil (Hasibuan & Silvy, 2019). Kinerja sering digunakan untuk mengevaluasi upaya dan keberhasilan individu atau kelompok. Untuk mengevaluasi kinerja dapat menggunakan gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Burhan et al., 2022). Demi mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, maka terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu faktor lingkungan kerja, motivasi, budaya perusahaan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah proses pengembangan rasa individu untuk secara obyektif mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi, yang dibuktikan dengan kepatuhan terhadap peraturan organisasi (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja pada pegawai cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai, yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai dan sebaliknya (Hafid, 2018). Disiplin kerja berperan penting dalam mendorong manusia mencapai harapan dan kesuksesan dalam bekerja. Tentu saja, tanpa disiplin, seseorang tidak akan bisa berbuat apa-apa terhadap apa yang mereka coba lakukan, termasuk disiplin dalam bekerja (Amaral et al., 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya; seseorang mungkin relatif puas

dengan satu aspek pekerjaannya tetapi mungkin tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara (Saputra, 2022).Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal pertama yang perlu Anda lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membiarkan karyawan Anda melakukan pekerjaannya tanpa menimbulkan ketegangan dan memberikan mereka lingkungan kerja yang baik (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku, dan cara pandang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan , kepuasan kerja bersifat pribadi, sehingga kepuasan kerja berbeda-beda antar pegawai , Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Bhastary, 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku, dan cara pandang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan , kepuasan kerja bersifat pribadi, sehingga kepuasan kerja berbeda-beda antar pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Jodie Firjatullah et al., 2019). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, perasaan senang atau kesenjangan antara apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Sikap bahagia seseorang dalam bekerja menunjukkan bahwa tugasnya telah terlaksana dengan baik dan ia merasa puas dengan hasil pekerjaannya (Sunarta, 2019).

PT Perkebunan Nusantara IV, atau perusahaan yang biasa disingkat PTPN IV, merupakan anak perusahaan PTPN III dan bergerak di industri pertanian

kelapa sawit dan teh. Pada akhir tahun 2023, perseroan ditunjuk menjadi internal holding induk PTPN III yang bergerak di sektor agroindustri kelapa sawit.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang dilakukan di PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan melalui wawancara dengan karyawan dan observasi langsung, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan. Adapun fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, banyak nya karyawan yang meninggalkan kantor disaat jam kerja, selain itu karyawan masih sering terlambat pada jam masuk kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan kurangnya inspeksi dari pimpinan mengakibatkan banyak karyawan melakukan tindakan kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari laporan *indispliner* tahunan karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan. Adapun tingkat *indispliner* karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Indispliner Staff Karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan
Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Kerja (hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	TM (kali)	CP (kali)	A (kali)	Jumlah Tindakan Indispliner	Persentase Indispliner (%)
2019	39	258	10.062	28	13	9	50	0,49
2020	36	215	7.740	32	27	37	96	1,24
2021	40	250	10.000	17	23	21	61	0,61
2022	40	249	9.960	24	17	19	60	0,60
2023	45	249	11.205	31	13	28	72	0,64
Rata-Rata:								0,71

Sumber: PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alfa (Tanpa Keterangan)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat tindakan *indisplin* yang dilakukan oleh karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dalam lima tahun terakhir masih tergolong tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2020 yaitu sebesar 1,24% kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka karyawan senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang dilakukan di PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan melalui wawancara dengan karyawan dan observasi langsung, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan berupa faktor lingkungan kerja. Hal yang terlihat dalam hasil pengamatan, penulis menemukan adanya faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang memberi rasa kenyamanan terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Adapun lingkungan kerja fisik seperti kondisi ruangan yang kurang luas mengakibatkan meja antar karyawan terlalu sempit sehingga kurang memberikan kebebasan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Selain itu banyaknya ruangan-ruangan yang masih terdapat lembaran kertas diatas meja yang berserakan dan padatnya ruangan membuat para karyawan kurang berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Adapun lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari hubungan/interaksi sesama para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya, dengan adanya hubungan yang baik antar para karyawan seperti komunikasi antar karyawan yang baik, selalu memberikan informasi yang baik dan saling menghargai akan mempermudah terselesaikannya dan menumbuhkan rasa dorongan kerja dikarenakan memiliki hubungan kerja

yang harmonis. Tetapi ada beberapa karyawan yang tidak menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya, seperti contoh masih terdapat beberapa karyawan yang acuh tak acuh terhadap karyawan lainnya dan tidak pernah membantu pekerjaan kelompok yang seharusnya di kerjakan sebagai tim tetapi di bebaskan oleh satu karyawan saja, sehingga dapat menyebabkan lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman bagi karyawan lainnya pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang dilakukan di PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan melalui wawancara dengan karyawan dan observasi langsung, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan berupa faktor kepuasan kerja. Banyak nya karyawan yang kurang puas dengan fasilitas dan lingkungan kerja, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang mengeluh kurangnya pelayanan dan respon dalam penyediaan perlengkapan dan peralatan kerja para karyawan.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang di uraikan 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”**.

1. 2 Identifikasi Masalah

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

- 1) Kurangnya pengawasan yang dilakukan kepada karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan menyebabkan kurangnya kedisiplin karyawan.

- 2) Karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan.
- 3) Lingkungan yang kurang kondusif menyebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Lingkungan kerja yang kurang rapi menyebabkan karyawan mengalami kurangnya konsentrasi dalam bekerja.
- 5) Kurang optimalnya kinerja karyawan ditandai dengan, terdapat beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 6) Terdapat beberapa karyawan yang kurang puas dengan fasilitas dan lingkungan kerja menyebabkan para karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 7) Kurangnya kepuasan kerja menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi sehingga menurunkan tingkat produktivitas kinerja karyawan.
- 8) Kurangnya disiplin karyawan dapat mempengaruhi kinerja anggota tim lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah memiliki kaitan kuat dengan mengidentifikasi masalah, apabila penelitian ini memiliki keterbatasan. Masalah yang telah teridentifikasi yang tidak mampu penulis teliti keseluruhannya, akan tetapi hanya beberapa saja yang dipilih ataupun dibatasi. Didasarkan dengan identifikasi masalah diatas yang hanya focus pada permasalahan yang ada, maka peneliti membatasi pada masalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.

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 PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan ?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan ?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan ?
- 4) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan ?
- 5) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan ?
- 6) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan ?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan temuan penelitian ini dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan juga dapat memajukan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Dapat memberikan informasi, wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam memecahkan masalah di kehidupan kerja.

b. Dapat memberikan gambaran mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2Kebun Balimbingan 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

Secara konseptual, Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja(Nurfitriani, 2022). Menurut (Wahyuni et al., 2021)Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan berhasil dicapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktunya(Rezeki, 2022). Kinerja karyawan mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.Hal ini mencakup sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan, kualitas pekerjaan yang dilakukan, dan kontribusi mereka terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan seringkali diukur dengan menggunakan berbagai indikator, antara lain pencapaian tujuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan beKerja dalam tim.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai target dan menilai kualitas kerja karyawan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Adapun tujuan dan manfaat kinerja karyawan meliputi peningkatan produktivitas, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian sasaran organisasi secara efisien. Karyawan yang berkinerja tinggi juga mampu menghasilkan produk atau layanan yang lebih berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, kinerja yang baik mendorong inovasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menurunkan tingkat turnover, sehingga mengurangi biaya rekrutmen. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi berkontribusi pada citra perusahaan yang baik, meningkatkan daya tarik bagi calon karyawan. Secara keseluruhan, kinerja optimal membantu organisasi mencapai tujuan strategis jangka panjang, berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. (Sunyoto, 2024)

Menurut (Nitisemito, 2018) secara umum manajemen kinerja memiliki tiga tujuan:

- 1) Tujuan strategik, mengaitkan kegiatan karyawan dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu di defenisikan hasil yang akan dicapai, prilaku, karakteristik karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tujuan administrative, menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan

administratif, penggajian, promosi, pemberhentian karyawan dan lain sebagainya.

- 3) Tujuan pengembangan, dapat mengembangkan kapasitas karyawan yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, penempatan yang lebih cocok.

Menurut (Sentono,

2012). tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Kinerja karyawan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai standar yang diharapkan dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Mendorong Pengembangan Karyawan

Kinerja Karyawan juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan Karyawan.

3. Membantu dalam Pengambilan Keputusan

Data kinerja karyawan digunakan untuk mengambil keputusan mengenai promosi, bonus, dan bahkan pemberhentian.

4. Memotivasi Karyawan

Umpan balik dari tinjauan kinerja dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dengan mengakui kerja keras mereka dan memberikan insentif untuk peningkatan kinerja.

5. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka tahu kontribusi mereka dihargai dan ada peluang untuk maju.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Soetrisno, 2019), adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas adalah sejauh mana suatu tujuan atau hasil yang diinginkan tercapai. Dengan kata lain, efektivitas mengukur seberapa baik sesuatu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efisiensi, di sisi lain, adalah sejauh mana sesuatu dilakukan dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin. Efisiensi adalah mencapai hasil dengan waktu, tenaga, dan biaya yang paling sedikit.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas adalah kekuasaan atau kewenangan yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menentukan, mengendalikan, atau mempengaruhi tindakan orang lain. Hal ini mungkin disebabkan oleh posisi, jabatan, pengetahuan, dan keterampilan orang tersebut. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan tugas tertentu dan menanggung akibat tugas itu. Tanggung jawab artinya Anda harus mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang Anda ambil, terutama dalam konteks kewenangan yang Anda miliki.

3. Disiplin

Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dan bertindak sesuai aturan, norma, atau tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup kemampuan untuk bertindak secara konsisten dalam menghadapi godaan dan kesulitan. Disiplin sangat penting dalam banyak bidang kehidupan, seperti pekerjaan, pendidikan, dan pengembangan pribadi, karena membantu Anda mencapai tujuan jangka panjang.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan atau keinginan untuk memulai suatu tindakan atau proyek tanpa memerlukan dorongan atau arahan dari orang lain. Hal ini menunjukkan sikap proaktif ketika seseorang mengambil langkah awal dalam menyelesaikan suatu tugas atau menghadapi suatu tantangan. Motivasi diri merupakan kualitas penting dalam kepemimpinan dan pengembangan pribadi karena menunjukkan kemauan untuk berinovasi dan mengambil tanggung jawab.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan dari satu pihak ke pihak lain melalui berbagai cara, baik verbal, tertulis, dan nonverbal. Komunikasi yang efektif memerlukan pengirim yang jelas dan penerima yang memahami pesan dengan benar. Keterampilan komunikasi yang baik sangat penting dalam kehidupan pribadi dan profesional Anda, karena hal itu memengaruhi hubungan, kerja tim, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi menurut (Mangkunegara, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pemimpin dan pegawai yang memiliki di atas rata-rata (IQ 117- 201), apabila IQ superior, very superior, gifred dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai maksimal.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pemimpin dan pegawai terhadap setiap pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Situasi kerja mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan pemimpin dan kondisi kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. Berikut ini adalah berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2018).

1) Sikap Disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran aktivitas perusahaan. Setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan

melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing. Pihak perusahaan bisa membuat kebijakan-kebijakan yang mampu mempengaruhi sikap disiplin karyawannya.

2) Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda.

Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk memiliki uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Beberapa yang lain juga ada yang memiliki motivasi kerja untuk meraih jabatan yang tinggi.

3) Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, harapan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performanya.

Selain sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan agar bisa meningkatkan performa kerjanya, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras.

4) Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

5) Lingkungan Kerja

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

Selain itu, pihak perusahaan juga harus bisa memerhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan.

6) Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu.

Dalam hal ini, pihak perusahaan bisa memberikan pelatihan langsung di tempat kerja atau dengan mendanai suatu pembelajaran terkait beberapa faktor penentu yang mampu memengaruhi performa karyawan.

Caranya, perusahaan harus bisa memastikan bahwa karyawannya mampu memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kemampuannya.

7) Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa? karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan.

Perlakuan yang baik tidak hanya bisa diberikan dengan bentuk pujian, tapi juga bisa dalam bentuk memahami apa yang mereka perlukan. Seperti dengan menanggapi saran yang diberikan oleh karyawan, atau menghargai kehidupan karyawan dengan cara tidak menghubunginya di hari libur.

8) Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik.

Terlebih lagi, saat ini adalah eranya semua hal bisa bekerja secara otomatis. Apabila pihak perusahaan bisa melakukan setiap hal dengan mudah dengan bantuan software, maka cara lama dengan atau manual seharusnya bisa ditinggalkan.

9) Delegasi Tugas

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Ini adalah cara yang sederhana dan efektif untuk bisa meningkatkan performa karyawan. Karena, setiap karyawan akan mampu memperoleh kesempatan

untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan sesuai dengan keahliannya.

Dengan adanya delegasi tugas yang baik, maka seorang manajer juga akan lebih bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan beberapa tugas lainnya yang lebih penting. Sederhananya, manajer bisa melakukan dua atau lebih pekerjaan lainnya dalam waktu yang bersamaan dengan melakukan delegasi tugas yang tepat.

10) Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, deadline, serta seluruh detail pekerjaan. Sehingga, pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar.

Selain itu, karyawan juga akan lebih mudah untuk menyelesaikan masalah yang kerap terjadi di tempat kerjanya secara lebih efektif.

11) Adanya Rantai Komando yang Jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan.

Hal yang sama juga berlaku untuk para staf manajemen. Mereka harus selalu siap dalam membuat suatu keputusan yang penting untuk perusahaannya,

sehingga karyawan yang lainnya juga bisa mendapatkan informasi yang sesuai untuk melanjutkan pekerjaannya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Robbins,2016)kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Jumlah

Jumlah yang dimaksud adalah jumlah yang diproduksi , dinyatakan dalam jumlah unit kegiatan yang diselesaikan, jumlah siklus , dan seterusnya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan selesai pada awal waktu tertentu dalam kaitannya dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah derajat pemanfaatan sumber daya suatu organisasi (energi, dana, teknologi, bahan baku) secara maksimal dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja artinya dapat tidaknya diandalkan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Moehariono, 2021) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: Efektivitas, yang mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan; Efisiensi, yang mengukur derajat kesesuaian proses dalam menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin; Kualitas, yang mengukur derajat kesesuaian antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen; serta Ketepatan waktu, yang mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, mendorong karyawan tidak hanya untuk mengubah perilakunya, tetapi juga mendorong individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dapat meningkatkan kesadaran dan motivasi (Rivai, 2016).

Disiplin kerja dinilai mempunyai manfaat yang signifikan baik bagi organisasi maupun karyawannya. Bagi suatu organisasi, adanya disiplin Kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, mencapai

hasil yang optimal. Pada saat yang sama, karyawan dapat mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan tenaga serta pikirannya sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka berusaha mengubah perilakunya, dan juga untuk meningkatkan kesadaran serta memastikan bahwa semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dipatuhi. Hal ini juga sebagai upaya meningkatkan motivasi untuk mematuhi peraturan (Sadat et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran serta memastikan bahwa peraturan perusahaan yang berlaku dipatuhi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Soetrisno, 2019) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan energi dan waktu.
2. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta, benda, peralatan, perlengkapan, dan mesin.
3. Hati-hati dalam bekerja dengan memperhatikan senda gurau dan pencurian.

Menurut (Moeheriono, 2021) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Tertib

Tujuan utama dari disiplin kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan tertib. Dengan adanya kedisiplinan, setiap individu akan mengetahui tugas, tanggung jawab, dan waktu yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan mengurangi ketidakteraturan yang dapat menyebabkan gangguan dalam proses kerja.

2. Meningkatkan Kinerja Individu dan Organisasi

Disiplin kerja yang baik akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan penuh tanggung jawab, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu. Kinerja individu yang baik akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Mewujudkan Akuntabilitas dan Tanggung Jawab

Disiplin kerja juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa akuntabilitas dan tanggung jawab dalam diri setiap karyawan. Ketika karyawan memahami betul tugas dan kewajibannya, mereka akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan mereka.

4. Mengurangi Konflik di Tempat Kerja

Dengan adanya aturan yang jelas dan ditegakkan secara konsisten, disiplin kerja dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antar karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang sama mengenai norma dan aturan yang berlaku di tempat kerja, yang dapat mengurangi ketegangan yang mungkin timbul.

5. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Disiplin yang diterapkan dengan adil akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan transparan. Ketika aturan ditegakkan dengan konsisten, karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Soetrisno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya sikap teladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil suatu tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan pada karyawan terhadap perusahaan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut(Moehariono, 2021)faktor-faktoryangmempengaruhidisiplinkerjaadalahsebagai berikut:

1. Motivasi Pribadi
2. Lingkungan Kerja
3. Kepemimpinan dan Pengawasan
4. Fasilitas dan Sumber Daya
5. Gaji dan Tunjangan

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran adalah persentase yang menunjukkan seberapa sering seseorang berpartisipasi dalam suatu kegiatan seperti sekolah, bekerja, atau acara tertentu, dibandingkan dengan total peluang yang tersedia. Biasanya dihitung dengan membagi jumlah peserta sebenarnya dengan jumlah acara.

2) Tata cara Kerja

Tata cara Kerja adalah panduan atau prosedur yang menjelaskan langkah-langkah yang perlu Anda ikuti untuk menyelesaikan tugas atau tugas tertentu.

3) Ketaatan Pada Atasan

Ketaatan kepada atasan mengacu pada sikap menaati dan menghormati perintah dan instruksi atasan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan komitmen untuk mengikuti instruksi, menyelesaikan tugas dengan tepat, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Kepatuhan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, memastikan efisiensi, dan membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

4) Kesadaran Bekerja dan Tanggung Jawab

Kesadaran kerja adalah pemahaman individu mengenai pentingnya pekerjaannya dan bagaimana kontribusinya berdampak pada keberhasilan tim atau organisasi. Hal ini mencakup sikap positif, disiplin, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Tanggung jawab adalah kewajiban melaksanakan tugas yang diberikan dan menanggung akibat hasil

pekerjaannya. Orang yang bertanggung jawab menepati janjinya, mengambil inisiatif, dan memastikan pekerjaan dilakukan dengan baik.

Menurut (Moehariono, 2021) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Kehadiran dan Ketepatan Waktu merujuk pada kedisiplinan seseorang dalam hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan sikap profesional, tanggung jawab, dan menghargai waktu orang lain.

2. Pemenuhan Tugas dan Tanggung Jawab

Pemenuhan Tugas dan Tanggung Jawab mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini menunjukkan komitmen dan integritas dalam menjalankan peran atau fungsi yang diamanahkan.

3. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur

Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur merujuk pada kesediaan individu untuk mengikuti tata tertib, regulasi, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Ini mencerminkan kedisiplinan dalam menjaga keteraturan, efisiensi, dan keamanan dalam bekerja.

4. Kepatuhan terhadap Kode Etik dan Nilai Perusahaan

Kepatuhan terhadap Kode Etik dan Nilai Perusahaan mengacu pada kesediaan individu untuk menjalankan tugas dengan mematuhi prinsip-prinsip moral dan etika yang diatur oleh perusahaan. Hal ini mencakup sikap

profesional, integritas, dan tanggung jawab dalam berperilaku, yang sejalan dengan visi, misi, serta nilai-nilai perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari lingkungan. Dengan kata lain, lingkungan dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan isu lingkungan hidup.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman, nyaman dan memuaskan sehingga tercipta lingkungan kerja yang sesuai (Hakim et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat lebih produktif dan terlibat. Namun lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas karyawan dengan mengurangi kepuasan karyawan dan membuat mereka merasa tertekan (Wahyuningsih, 2018).

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Hal pertama yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memastikan pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa menimbulkan ketegangan, dengan kata lain instansi pemerintah harus memastikan pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut(Hendri, 2012) tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Lingkungan kerja yang baik memegang peranan penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

2. Meningkatkan Produktivitas

Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan konsentrasi dan efisiensi karyawan sehingga berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Agustini, 2019):

1. Meningkatkan Produktivitas: Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif.
2. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Lingkungan yang sehat dan nyaman mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Mendorong Kolaborasi: Ruang kerja yang dirancang dengan baik dapat mendorong interaksi dan kolaborasi antar karyawan, meningkatkan komunikasi dan kerja tim.

4. Mengurangi Tingkat Turnover: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.
5. Meningkatkan Citra Perusahaan: Lingkungan kerja yang baik mencerminkan nilai-nilai perusahaan dan dapat menarik calon karyawan yang berkualitas, serta meningkatkan reputasi di mata publik.
6. Mendukung Inovasi: Lingkungan yang kondusif untuk berpikir kreatif dan eksperimen dapat mendorong inovasi dan pengembangan produk atau layanan baru.
7. Memenuhi Standar Kesehatan dan Keselamatan: Lingkungan kerja yang dirancang dengan memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan membantu mengurangi risiko cedera dan meningkatkan keselamatan karyawan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut(Sofyan, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Peralatan Kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung kinerja pekerjaan dapat mengakibatkan buruknya kinerja, antara lain
2. Kurangnya peralatan kerja, tempat kerja yang panas, ventilasi yang tidak memadai, dan proses yang tidak tembus cahaya.
3. Hubungan kerja dan kelompok kerja dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi meningkatkan produktivitas ketika karyawan saling mendukung dalam mencapai tujuan dan hasil.

Menurut (Moeheriono, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi berbagai aspek yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang kerja sangat berpengaruh terhadap suasana kerja yang nyaman. Selain itu, faktor psikologis, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan manajerial, dan budaya perusahaan, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Faktor lain yang tak kalah penting adalah teknologi yang digunakan, fasilitas yang disediakan, serta kebijakan perusahaan dalam hal keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Semua faktor ini bekerja secara bersama-sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi perkembangan individu maupun organisasi.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Agustini, 2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kenyamanan Fisik
2. Kebersihan
3. Keterbukaan Komunikasi
4. Dukungan Tim
5. Kepuasan Kerja

Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing indikator lingkungan kerja:

1. Kenyamanan Fisik:

Kenyamanan fisik merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik karyawan. Ini mencakup suhu ruangan, pencahayaan, kualitas udara, dan perabotan yang ergonomis. Lingkungan yang nyaman dapat mengurangi stres dan kelelahan, meningkatkan konsentrasi, dan mendukung produktivitas. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman cenderung lebih puas dan termotivasi.

2. Kebersihan:

Kebersihan lingkungan kerja adalah faktor penting yang berkontribusi pada kesehatan dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih, termasuk area kerja, toilet, dan ruang umum, dapat mencegah penyebaran penyakit dan meningkatkan semangat kerja. Kebersihan yang baik juga menciptakan suasana yang profesional dan menyenangkan, yang dapat berdampak positif pada citra perusahaan.

3. Keterbukaan Komunikasi:

Keterbukaan komunikasi adalah kemampuan karyawan untuk menyampaikan pendapat, ide, dan masukan tanpa rasa takut atau tekanan. Lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka mendorong dialog antara manajemen dan karyawan, menciptakan rasa saling percaya. Ini membantu dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan suasana kerja yang positif.

4. Dukungan Tim:

Dukungan tim mencakup kerjasama dan bantuan yang diberikan antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja yang mendorong dukungan tim menciptakan rasa kebersamaan dan kolaborasi, sehingga karyawan merasa lebih terhubung dan termotivasi. Dukungan tim yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan.

5. Kepuasan Kerja:

Kepuasan kerja adalah tingkat kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai faktor, seperti beban kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian tugas dengan keterampilan dan minat. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan loyal kepada perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja:

Menilai kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan, termasuk adanya protokol keselamatan, pelatihan keselamatan, dan ketersediaan alat pelindung diri.

2. Kualitas Hubungan Interpersonal:

Mengukur seberapa baik hubungan antar rekan kerja, termasuk tingkat keakraban, dukungan emosional, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim.

3. Stabilitas dan Keamanan Pekerjaan:

Menilai tingkat kepastian dan stabilitas posisi kerja, serta adanya kebijakan yang melindungi karyawan dari pemecatan yang tidak adil.

4. Dukungan Manajemen:

Mengukur seberapa baik manajemen memberikan dukungan kepada karyawan, termasuk bimbingan, pengakuan atas prestasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

5. Lingkungan Sosial:

Menilai dinamika sosial di tempat kerja, termasuk keberagaman, inklusi, dan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.

6. Fasilitas dan Sumber Daya:

Mengukur ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang mendukung pekerjaan, seperti akses ke teknologi yang diperlukan, ruang kerja yang memadai, dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana jumlah gaji yang diterima seorang karyawan sama dengan jumlah gaji yang diberikannya. Pekerjaan yang baik adalah hal terpenting yang harus dilakukan seseorang. Setiap karyawan mempunyai kepribadian yang unik, sebaliknya dalam hal ini tingkat kepuasan kerja juga berbeda, dan pengaruh tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja juga berbeda (Saputra, 2022).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi dirinya. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk interaksinya dengan rekan kerja dan atasan (Nurhandayani, 2022).

Kepuasan kerja merupakan karakteristik pribadi seseorang, dan kepuasan berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang diterapkan pada orang tersebut. Ini adalah karena perbedaan antara orang. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Sunyoto, 2012).

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Saputra, 2021):

1. Jika kepuasan kerja tercapai, pekerja akan terhindar dari stres kerja yang tinggi.
2. Kepuasan kerja membuat pekerja betah bekerja, meningkatkan komitmen dan setia pada pekerjaannya.
3. Meningkatkan produktivitas pekerja.
4. Meningkatkan semangat dalam bekerja.
5. Terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja.
6. Menjadi indikator baiknya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia.
7. Membuat pekerja loyal kepada pekerjaannya dan tidak melamar kerja pada organisasi lain.
8. Proses operasional dapat berjalan lancar tanpa kendala dan tepat waktu.

Menurut (Nitisemito, 2018), tujuan dan manfaat 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. Manfaat lainnya termasuk peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kolaborasi antar tim, karena karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat, memiliki loyalitas tinggi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kepuasan kerja yang baik, perusahaan juga akan memperoleh citra positif, yang memudahkan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut(Luthans, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tindakan itu sendiri dapat memiliki arti berbeda tergantung konteksnya. Pada dasarnya mengacu pada pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan uang, baik penuh waktu, lepas, atau paruh waktu. Ini juga bisa merujuk pada pekerjaan rumah tangga, proyek pribadi, dan tugas lain yang memerlukan usaha dan keterampilan.

2. Upah

Upah adalah harga atau pembayaran yang diterima seseorang atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat berupa upah, upah per jam, atau bentuk kompensasi lain yang ditentukan berdasarkan kesepakatan

antara pekerja dan pemberi kerja. Gaji dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, lokasi, pengalaman dan kualifikasi karyawan.

3. Promosi

Promosi pekerjaan mengacu pada peningkatan posisi, tanggung jawab, atau gaji seorang karyawan dalam suatu organisasi. Promosi sering kali diberikan sebagai imbalan atas kinerja yang baik, pencapaian tujuan, atau keterampilan yang menunjukkan kesiapan untuk tanggung jawab yang lebih besar. Promosi sering kali disertai dengan kenaikan gaji dan tunjangan tambahan, serta perubahan pekerjaan yang menunjukkan peningkatan tanggung jawab.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pemantauan, evaluasi, dan pengendalian kegiatan atau tindakan individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan, standar, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pekerjaan, atasan atau manajer dapat memberikan bimbingan untuk memastikan pekerjaan terlaksana dengan baik. Pemantauan dapat mencakup evaluasi kinerja, pemberian umpan balik, dan pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

5. Rekan kerja

Rekan Kerja adalah orang-orang yang bekerja sama dalam suatu organisasi atau proyek. Mereka dapat bekerja di posisi yang sama atau berbeda dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan baik dengan rekan kerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan seimbang. Selain itu, kolega adalah sumber dukungan, pengetahuan,

dan keterampilan lain untuk membantu Anda menyelesaikan tugas dan proyek.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja mengacu pada lingkungan dan kondisi tempat kerja, termasuk aspek-aspek seperti fasilitas, keselamatan, lingkungan kerja, tanggung jawab kerja, dan jam kerja. Praktik kerja yang baik mencakup lingkungan yang aman, positif, dan produktif, serta kebijakan yang tepat dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Namun, kondisi kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kehidupan dan karier karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Tunjangan

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan lainnya. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial dan mendapatkan kompensasi yang adil berdasarkan pekerjaan yang dilakukan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Kondisi dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman akan berkontribusi pada kepuasan kerja. Fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, serta suasana yang kondusif dapat membuat karyawan merasa betah dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja yang positif juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara sesama karyawan menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan memperkuat rasa kebersamaan dalam tim, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Peluang untuk Pengembangan Karir

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

5. Pengakuan dan Apresiasi

Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kinerjanya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Penghargaan yang diberikan, baik itu secara verbal, materi, atau dalam bentuk kesempatan, akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan membuat mereka merasa dihargai oleh perusahaan.

6. Kepemimpinan dan Manajemen

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Pemimpin yang adil, komunikatif, mendengarkan kebutuhan karyawan, dan mampu memberikan bimbingan serta dukungan yang baik dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk atau otoriter dapat menurunkan kepuasan kerja.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Tugas dengan Keterampilan

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

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Menilai seberapa baik hubungan interpersonal antara karyawan dan rekan kerja, termasuk dukungan sosial dan kerjasama dalam tim.

3. Hubungan dengan Atasan

Mengukur kepuasan karyawan terhadap interaksi dan dukungan yang mereka terima dari atasan, termasuk kemampuan manajerial dan komunikasi.

4. Keseimbangan Kerja

Menilai sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk waktu untuk keluarga dan aktivitas lain.

Menurut (Luthans, 2021) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut

:

a. Pekerjaan itu sendiri

Hal ini terlihat dari cara karyawan menerima dan menyelesaikan segala tugas dan aktivitas yang perlu dilakukan. Hasil tersebut menunjukkan kepuasan karyawan terhadap kinerja yang dihasilkannya.

b. Gaji

Dalam hal ini gaji tentunya merupakan salah satu pengaruh yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara umum. Jika karyawan merasa gajinya cukup, maka akan meningkatkan semangat kerjanya setelah bekerja.

c. Promosi

Penilai berpendapat bahwa pemberian imbalan yang pantas dan sesuai kepada karyawan, seperti promosi jabatan, dengan sendirinya akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, dan hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan kondisi kerja.

d. Pengawasan

Pengawasan bersifat menunjang perkembangan kondisi lingkungan kerja. Hal ini tentunya dilakukan untuk memastikan karyawan mampu bekerja sesuai instruksi yang diharapkan oleh perusahaan.

e. Karyawan

Dalam lingkungan kerja, karyawan tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja karyawan. Memiliki karyawan yang hebat akan memotivasi karyawan lain dan membantu mereka berhasil mengatasi hambatan dan permasalahan di tempat kerja.

f. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang baik tentunya akan menjamin karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan, 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 merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, suatu organisasi sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan elemen terpenting yang Anda perlukan sebagai alat peringatan bagi karyawan yang tidak mau mengubah kepribadian atau perilakunya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kedisiplinan yang baik apabila ia merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Wulandari & Hamzah, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Jufrizen, 2018), (Hasibuan & Silvy, 2019), dan (Arda, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Oleh karena itu, seseorang mungkin relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya namun tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Saputra, 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh para manajer di perusahaan. Dalam konteks

perusahaan manufaktur, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana produk berada (Saleh & Utomo, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Lestary & Chaniago, 2017), (Jodie Firjatullah et al., 2019), dan (Frianto, 2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Tanpa kedisiplinan pegawai, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Yumhi, 2021), (Azhar et al., 2020), dan (Rahayu & Dahlia, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu termasuk aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan. Selain itu, pekerjaan dianggap baik atau memadai apabila masyarakat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan wajar, tergantung pada kondisi lingkungan (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Jasmine & Edalmen, 2020), (Astutik, 2017), dan (Badawi, 2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan pandangan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Manajer mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap kepuasan kerja karena mempengaruhi produktivitas. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2012).

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan individu terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan Kerja penting bagi karyawan dan memungkinkan mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Sanuddin & Widjojo, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Suryawan & Salsabilla, 2022), (Iwan Kurnia Wijaya, 2018), dan (Damayanti et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara

objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Rachmawati, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

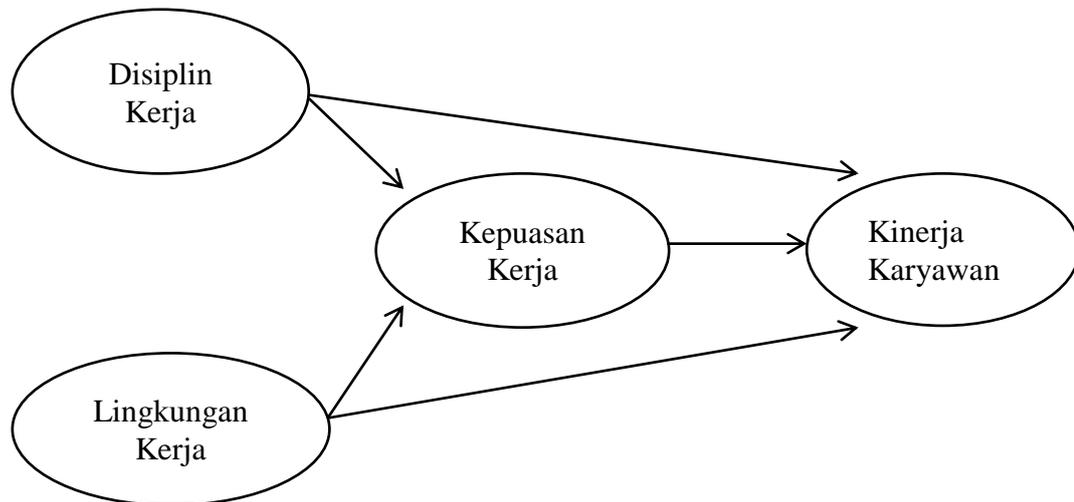
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Sari, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi.

2.2.8 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, dan konsistensi dalam mencapai maksud dan tujuan.

Disiplin kerja yang tepat memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Astuti & Rahardjo, 2021b), dan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

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. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
7. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang timbul antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan filosofi positivisme. Dalam hal ini digunakan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang memiliki tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional untuk menentukan baik atau buruknya suatu pengukuran dalam suatu penelitian. 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	Konsep	Indikator
1.	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai target dan menilai kualitas kerja karyawan.	1. Kualitas. 2. Jumlah. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. (Robbins,2016)
2.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan untuk meningkatkan	1. Tingkat kehadiran. 2. Tata cara kerja. 3. Ketaatan pada atasan.

		kesadaran serta memastikan bahwa peraturan perusahaan yang berlaku dipatuhi.	4. Kesadaran bekerja dan tanggung jawab. (Agustini, 2019)
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan melaksanakan tugas mereka.	1. Kenyamanan Fisik 2. Kebersihan 3. Keterbukaan Komunikasi 4. Dukungan Tim 5. Kepuasan Kerja (Agustini, 2019)
4.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier.	1. Kesesuaian Tugas dengan Keterampilan 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Hubungan dengan Atasan 4. Keseimbangan Kerja (Mangkunegara, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan

Alamat Penelitian : Jl. Besar Tanah Jawa, Balimbingan, Kecamatan Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun

Waktu Penelitian : Bulan Juli s/d Oktober 2024

Tabel 3.2
Jadwal Rencana Penelitian

NO	Keterangan	Juli				Agustus				September				Oktober			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■								
5	Seminar Proposal									■							
6	Pengumpulan Data										■						
7	Pengolahan Data											■					
8	Penulisan Skripsi												■	■	■		
9	Bimbingan Skripsi													■	■	■	
10	Sidang Meja Hijau															■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah setiap objek penelitian yang terdiri dari orang, hewan, tumbuhan, benda, dan peristiwa yang dapat dijadikan sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (1997, hal 57) populasi merupakan objek yang karakteristiknya perlu dipelajari dan disimpulkan. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM PTPN IV Regional 2 Balimbingan yang berjumlah 45 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi. Menurut Hadari Nawawi 2012, hal 153) sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016, hal. 86) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel penelitian ini adalah karyawan bagian SDM PTPN IV Regional 2 Balimbingan yang berjumlah 45 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan suatu data dengan memberikan pertanyaan kepada responden secara langsung. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab pada karyawan dari PTPN IV Regional 2 Balimbingan.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah proses mengumpulkan data dengan cara mengamati secara langsung suatu objek penelitian yaitu karyawan PTPN IV Regional 2 Balimbingan.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan peneliti kepada karyawan PTPN IV Regional 2 Balimbingan. Kuesioner ini terdiri dari lima pilihan pertanyaan yang harus di *checklist* untuk setiap topik pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan *skala likert* seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3
Skala Likert

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

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur sebagai alat analisis untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh variabel dependen. Tujuan analisis jalur adalah untuk menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung sekelompok variabel independen terhadap variabel dependen (Sanusi, 2019, hal. 156).

3.6.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah analisis jalur yang digunakan untuk mengetahui dan menguji pengaruh terhadap variabel terikat. Analisis jalur menggambarkan bagaimana sekelompok variabel independen secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi variabel dependen (Robert D. Rutherford, 2020).

3.6.2 *Partial Least Square (PLS)*

Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi partial (*PLS/Partial Least Square*) untuk menguji ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Software SmartPLS akan digunakan dalam penelitian ini untuk menguji semua hipotesis dan menguji hubungan antar variabel. Karena dapat digunakan untuk semua ukuran data, tidak memerlukan asumsi, dan tidak memerlukan jumlah sampel yang besar, maka analisis *PLS/Partial Least Square* menjadi salah satu metode yang paling ampuh dalam pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) (Berutu, et al., 2018).

Tujuan dari *PLS/Partial Least Square* adalah untuk mengetahui variabel independen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y) dan apakah ada

hubungan antara kedua variabel tersebut merupakan tujuan dari PLS/*Partial Least Square*.

1. Pengukuran Model (Outer Model)

Menurut (Abdillah & Jagiyanto, 2015) hubungan antara blok indikator dan variabel latennya dijelaskan oleh *outer model* yang juga dikenal sebagai model pengukuran. Dengan kata lain, *outer model* menentukan bagaimana masing-masing indikator berhubungan dengan variabel lain dan model ini secara khusus menentukan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya. Berikut ini adalah cara menguji *outer model*:

- a. *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 & Jagiyanto, 2018).
- b. *Discriminant Validity*, dievaluasi berdasarkan *cross-loading*. Jika nilai *cross-loading* antar konstruk lebih besar dibanding nilai *cross-loading* antar konstruk dengan konstruk model lainnya, maka model tersebut mempunyai validitas diskriminasi yang cukup.
- c. Jogiyanto (2018) menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* digunakan dalam uji reliabilitas. *Composite*

Reliability digunakan untuk menentukan nilai asli dari reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur nilai batas bawah reliabilitas konstruk. Jika variabel atau konstruk memiliki *Composite Reliability* > 0.6 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7, maka variabel atau konstruk tersebut dianggap reliabel.

1. **Struktur Model (*Inner Model*)** Menurut (Abdillah & Jagiyanto, 2015) Model internal yang digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel laten juga disebut sebagai model struktural, atau *inner model*. Model penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan Koefisien Jalur (β) dan Koefisien Determinasi (R^2). Hal ini digunakan untuk melihat dan memastikan bagaimana objek-objek yang dibangun berhubungan satu sama lain.
 - a. *Coefficient of Determination* (R^2) Koefisien determinasi pada konstruk disebut nilai *R-square*. (*Inner model*) model struktural adalah model struktural untuk meramal hubungan kausalitas antar variabel laten. *Goodness of fit model* diukur dengan menggunakan *R-square* variabel laten terikat dengan interpretasi yang sama dengan regresi *Q-square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 memperlihatkan bahwa model tersebut mempunyai nilai *predictive relevance* sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 memperlihatkan bahwa model tersebut kurang memiliki *predictive relevance*. Namun jika hasil perhitungan

memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 maka model tersebut layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

b. *Path Coefficient* adalah nilai besarnya suatu hubungan atau pengaruh konstruk laten dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping Path Coefficients* yang merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung atau tidak langsung diantara berbagai variabel. Konstruk dan dimensi yang akan diteliti dari model teoritis telah dikembangkan pada telaah teoritis dan pengembangan hipotesis. Konstruk yang terbentuk adalah konstruk endogen Kepuasan Kerja. Konstruk eksogen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap. Uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Uji hipotesis statistik untuk outer model: $H_0 : \lambda_i = 0$ $H_1 : \lambda_i \neq 0$
2. Uji hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap endogen: $H_0 : \gamma_i = 0$ $H_1 : \gamma_i \neq 0$
3. Penggunaan metode resampling memungkinkan berlakunya data.
4. *Distribution free* tidak memerlukan asumsi distribusi normal serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimal 30).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Deskripsi Data

Data dikumpulkan peneliti dalam bentuk kuesioner dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam setiap variabel menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) kepada 45 karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan bagian SDM.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat TidakSetuju	1

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden pada karyawan PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan bagian SDM:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	28	62,2	62,2	62,2
Perempuan	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden terdiri dari 28 orang karyawan laki-laki (62,2%) dan 17 orang karyawan perempuan (37,8%) dari total seluruh 45 orang karyawan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	13	28,9	28,9	28,9
25 – 40 Tahun	13	28,9	28,9	57,8
> 40 Tahun	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 13 orang atau sebanyak 28,9%, responden yang berusia 25 – 40 tahun berjumlah 13 orang atau sebanyak 28,9%, dan responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 19 orang atau sebanyak 42,2%.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	17	37,8	37,8	37,8
D3	3	6,7	6,7	44,4
S1	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 17 orang atau sebanyak 37,8%, responden yang berpendidikan terakhir D3 berjumlah 3 orang atau sebanyak 6,7%, dan responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 25 orang atau sebanyak 55,6%.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	13	28,9	28,9	28,9
5 – 10 Tahun	11	24,4	24,4	53,3
>10 Tahun	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja selama < 5 tahun berjumlah 13 orang atau sebanyak 28,9%, responden yang bekerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 11 orang atau sebanyak 24,4%, dan responden yang bekerja selama > 10 tahun berjumlah 21 orang atau sebanyak 46,7%.

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil skor jawaban dari responden yang telah disebarkan oleh peneliti:

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9
Skor Kuesioner Variabel Kinerja karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	37,8%	7	15,6%	15	33,3%	6	13,3%	0	0	45	100%
2	16	35,6%	20	44,4%	3	6,7%	6	13,3%	0	0	45	100%
3	21	37,8%	21	37,8%	5	11,1%	6	13,3%	0	0	45	100%
4	21	37,8%	20	44,4%	2	4,4%	6	13,3%	0	0	45	100%
5	13	28,9%	36	55,3%	2	4,4%	6	13,3%	0	0	45	100%
6	16	35,6%	18	40,0%	5	11,1%	6	13,3%	0	0	45	100%
7	28	62,2%	9	20,0%	2	4,4%	6	13,3%	0	0	45	100%
8	21	37,8%	7	15,6%	15	33,3%	6	13,3%	0	0	45	100%

Sumber:DataPenelitian(2024)

Berikut adalah penjelasan terperinci dari tabel di atas:

- 1) Jawaban responden tentang kualitas hasil kinerja karyawan dinilai baik olehatasan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orangatausebanyak 37,8%.
- 2) Jawaban responden tentang kualitas hasil kinerja karyawan memuaskan karena karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebanyak 44,4%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melebihi apa yang telah ditargetkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 37,8%.
- 4) Jawaban responden tentang jumlah target pekerjaan selalu tercapai denganbaik,sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak20 orang atausebanyak44,4%.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan berusaha menyelesaikan tugas denganbenar dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak36orang atau sebanyak 55,3%.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebanyak 40,0%.
- 7) Jawaban responden tentang "Saya merasa hasil pekerjaan sudah efektif sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan," sebagian besar

responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebanyak 62,2%.

- 8) Jawaban responden tentang karyawan berusaha mencari cara untuk meningkatkan keefektifan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 37,8%.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6

Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	66,7%	5	11,1%	4	8,9%	6	13,3%	0	0	45	100%
2	36	55,3%	11	36,4%	4	8,9%	6	13,3%	0	0	45	100%
3	17	31,2%	26	57,8%	3	6,7%	6	13,3%	0	0	45	100%
4	20	26,7%	31	45,9%	5	11,1%	6	13,3%	0	0	45	100%
5	17	31,2%	36	55,3%	5	11,1%	6	13,3%	0	0	45	100%
6	23	51,1%	11	36,4%	5	11,1%	6	13,3%	0	0	45	100%
7	15	33,3%	21	45,7%	3	6,7%	6	13,3%	0	0	45	100%
8	7	15,6%	27	60,6%	5	11,1%	6	13,3%	0	0	45	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berikut adalah penjelasan terperinci dari tabel di atas:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebanyak 66,7%.
- 2) Jawaban responden tentang tingkat kehadiran kerja merupakan hal yang penting bagi Anda, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 55,3%.
- 3) Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab

setujusebanyak26 orang atau sebanyak57,8%.

- 4) Jawaban responden tentang tata cara kerja membantu anda dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebanyak45,9%.
- 5) Jawaban responden tentang karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebanyak 55,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Anda merasa perlu untuk selalu mematuhi keputusan atasan meskipun Anda tidak setuju, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebanyak 51,1%.
- 7) Jawaban responden tentang karyawan teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebanyak 45,7%.
- 8) Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebanyak 60,6%.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel4.7

**Skor Kuesioner Variabel
Lingkungan Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53.33%	11	24.44%	4	8.89%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
2	10	22.22%	26	57.78%	3	6.67%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
3	12	26.67%	22	48.89%	5	11.11%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
4	10	22.22%	24	53.33%	5	11.11%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
5	23	51.11%	11	24.44%	5	11.11%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
6	10	22.22%	24	53.33%	5	11.11%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
7	15	33.33%	20	44.44%	6	13.33%	4	8.89%	0	0.00%	45	100%
8	18	40.00%	18	40.00%	6	13.33%	3	6.67%	0	0.00%	45	100%
9	24	53.33%	10	22.22%	7	15.56%	4	8.89%	0	0.00%	45	100%
10	13	28.89%	23	51.11%	6	13.33%	3	6.67%	0	0.00%	45	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berikut adalah penjelasan terinci dari tabel di atas:

- 1) Jawaban responden tentang responden merasa nyaman dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53.33%.
- 2) Jawaban responden tentang kenyamanan fisik sudah memadai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 57.78%.
- 3) Jawaban responden tentang kebersihan lingkungan kerja cukup baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48.89%.
- 4) Jawaban responden tentang responden merasa lingkungan kerja cukup bersih, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53.33%.

- 5) Jawaban responden tentang adanya keterbukaan sesama karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51.11%.
- 6) Jawaban responden tentang responden merasa senang dengan keterbukaan informasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53.33%.
- 7) Jawaban responden tentang tim benar-benar memberikan dukungan yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 44.44%.
- 8) Jawaban responden tentang responden mengharapkan dukungan dari tim kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.
- 9) Jawaban responden tentang kepuasan kerja dirasakan oleh responden selama bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53.33%.
- 10) Jawaban responden tentang responden merasa puas dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51.11%.

d. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel4.8
Skor Kuesioner Variabel Kepuasan
Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	28.89%	23	51.11%	3	6.67%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
2	17	37.78%	20	44.44%	3	6.67%	5	11.11%	0	0.00%	45	100%
3	17	37.78%	14	31.11%	8	17.78%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
4	17	37.78%	19	42.22%	4	8.89%	5	11.11%	0	0.00%	45	100%
5	14	31.11%	24	53.33%	2	4.44%	5	11.11%	0	0.00%	45	100%
6	16	35.56%	18	40.00%	5	11.11%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
7	28	62.22%	8	17.78%	3	6.67%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%
8	17	37.78%	7	15.56%	15	33.33%	6	13.33%	0	0.00%	45	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

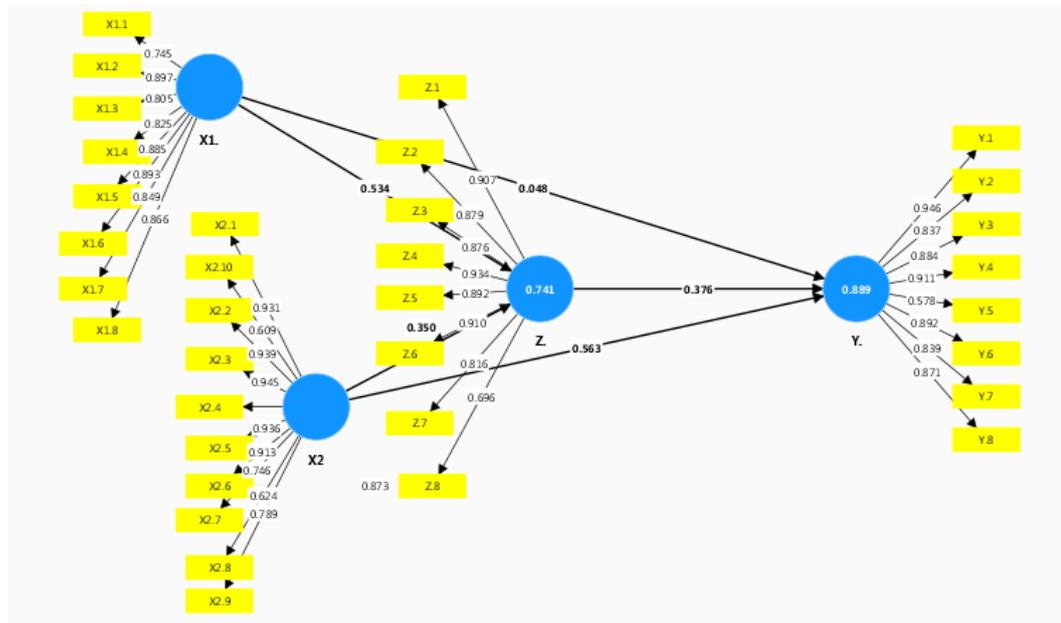
Berikut adalah penjelasan terperinci dari tabel di atas:

1. Jawaban responden tentang responden merasa tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51.11%.
2. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak terlalu memberatkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 44.44%.
3. Jawaban responden tentang hubungan dengan rekan kerja cukup baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37.78%.
4. Jawaban responden tentang responden senang dengan nyaman atas hubungan sesama rekan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 42.22%.

5. Jawaban responden tentang hubungan dengan atasan cukup baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53.33%.
6. Jawaban responden tentang atasan selalu memperhatikan keluhan responden, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.
7. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan responden, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62.22%.
8. Jawaban responden tentang responden mampu mengerjakan tugas dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37.78%.

4.1.2 Analisis Jalur

Berdasarkan dari data yang dihasilkan dari penelitian di atas, data kualitatif dari sebuah kuesioner diubah menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif tersebut adalah data mentahan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Di bagian ini, data yang telah dijelaskan sebelumnya akan dianalisis.



Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS

4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis*

(Outer Model)

Outer Model adalah pengujian yang menunjukkan bagaimana masing-masing indikator berhubungan dengan variabel laten. Model eksternal digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Suatu instrumen penelitian diuji validitasnya untuk mengetahui apakah dapat mengukur apa yang hendak diukur. Reabilitas kemudian digunakan untuk mengukur konsistensi responden di seluruh item pernyataan dalam kuesioner (Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32). Analisis model pengukuran menggunakan dua pengujian, yaitu: reabilitas dan validitas konstruk (*construct reability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

1. Construct Reabilitas and Validity

Construct reability and validity adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur reabilitas suatu konstruk. Uji validitas digunakan untuk mengetahui

kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang diukur (Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32). Indikator dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* > 0,6 sehingga pengukuran memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4.10
Hasil *Outer Loading*

	Disiplin Kerja(X1)	Kepuasan Kerja(Z)	Kinerja karyawan(Y)	Lingkungan Kerja(X2)
X1.1	0,688			
X1.2	0,897			
X1.3	0,811			
X1.4	0,836			
X1.5	0,882			
X1.6	0,893			
X1.7	0,828			
X1.8	0,869			
X2.1				0,920
X2.2				0,925
X2.3				0,899
X2.4				0,928
X2.5				0,971
X2.6				0,831
X2.7				0,911
X2.8				0,798
X2.9				0,876
X2.10				0,873
Y.1			0,971	
Y.2			0,954	
Y.3			0,891	
Y.4			0,930	
Y.5			0,921	
Y.6			0,928	
Y.7			0,971	
Y.8			0,963	
Z.1		0,916		
Z.2		0,925		
Z.3		0,916		
Z.4		0,925		
Z.5		0,891		
Z.6		0,920		
Z.7		0,863		
Z.8		0,711		

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas dari *outer loading* pada tabel di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja yang diberikan kepada 45 orang karyawan PTPN IV Regional 2 Balimbingan bagian SDM sudah memenuhi standar validitas yang semua nilainya $> 0,6$ untuk setiap pertanyaannya.

Uji reabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Reability*. Suatu item dikatakan dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability* $> 0,6$. Berikut ini adalah hasil pengujian dari *Cronbach's Alpha*:

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,925
Kepuasan Kerja (Z)	0,971
Kinerja karyawan (Y)	0,971
Lingkungan Kerja (X2)	0,968

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Cronbach's Alphas* sudah memenuhi kriteria yang nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reabilitas yang baik. Kemudian variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas. Berikut ini adalah hasil pengujian dari *Composite Reability*:

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reability*

	Composite Reability
Disiplin Kerja (X1)	0,891
Kepuasan Kerja (Z)	0,920
Kinerja karyawan (Y)	0,969
Lingkungan Kerja (X2)	0,917

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Composite Reability* sudah memenuhi kriteria yang nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reabilitas yang baik. Kemudian variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas. Berikut ini adalah hasil pengujian reabilitas.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah 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 dan variabel laten (Ghozali, 2013). Variabel laten dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilainya $> 0,5$.

Tabel 4.13
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,743
Kepuasan Kerja (Z)	0,815
Kinerja karyawan (Y)	0,824
Lingkungan Kerja (X2)	0,928

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, nilai Average Variance Extracted sudah memenuhi kriteria yang nilainya lebih besar dari 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.

4.1.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Dalam analisis model pengukuran, analisis menggunakan 3 pengujian, yaitu: *R-Square*; *F-Square*; dan *Hypothesis Test*. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

1. Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

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

Tabel 4.14
Hasil Uji *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,782	0,776
Kinerja karyawan (Y)	0,831	0,868

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R-Square dari hasil model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,868 dan 0,776. Hal ini memiliki arti kemampuan variabel X yaitu Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 87% dengan demikian model tergolong substansial (kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja karyawan adalah sebesar 77% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

2. Hasil Uji *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (endogen). 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:

- Nilai 0,02 = efek tersebut dikatakan rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Nilai 0,15 = efek tersebut dikatakan sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Nilai 0,35 = efek tersebut dikatakan kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
Hasil Uji *F-Square*

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja karyawan (Z)	Lingkungan Kerja (X2)
Disiplin Kerja (X1)		0,154	0,031	
Kepuasan Kerja (Z)			0,426	
Kinerja karyawan (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)		0,204	0,120	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,031, maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 0,154, maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 0,204, maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,120, maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,426, maka efek tersebut kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.1.2.3 Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui koefisien jalur model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi seluruh hubungan atau menguji hipotesis. Pengujian hipotesis meliputi tiga jenis analisis yaitu: pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan dari analisis pengaruh langsung adalah untuk menguji hipotesis adanya pengaruh langsung suatu variabel secara endogen mempengaruhi variabel yang dipengaruhi (Juliandi, 2018). Kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat.
- 2) Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya menurun.

Jika nilai probabilitas P-Value $< 0,05$ maka signifikan, namun jika nilai P-Value $> 0,05$ maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (OSTDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,248	0,234	0,116	0,430	0,032
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja karyawan (Y)	0,534	0,518	0,141	3,797	0,000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,694	0,707	0,109	6,373	0,000
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,350	0,360	0,154	2,270	0,023
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja karyawan (Y)	0,376	0,367	0,093	4,051	0,000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

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 0,534 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, maka artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,376 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, maka artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,694 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Kepuasan Kerja semakin tinggi maka semakin baik Kinerja karyawan. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, maka artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,248 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,032 < 0,05$, maka artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,350 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar $0,023 < 0,05$, maka artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis dari pengaruh tidak langsung ini adalah untuk menguji hipotesis adanya pengaruh tidak langsung suatu variabel terhadap variabel yang dipengaruhi. Hal ini juga dimediasi oleh variabel intervening (Juliandi, 2018).

Kriteria penentuan dampak pengaruh tidak langsung 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). Istilah lainnya pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka signifikan, artinya variabel intervening (Kepuasan Kerja) memberi pengaruh pada variabel eksogen (X2/Lingkungan Kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja karyawan). Istilah lainnya pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.17
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,201	0,193	0,077	2,614	0,009
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,131	0,131	0,064	2,039	0,042

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

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 2,614 dan *p-values* sebesar 0,009 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening 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 2,039 dan *p-values* sebesar 0,042 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total adalah total dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	2,139	0,032
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja karyawan (Y)	3,797	0,022
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja karyawan (Y)	6,373	0,000
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	2,270	0,023
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja karyawan (Y)	4,051	0,032

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa pengujian pengaruh total (*total effect*) adalah sebagai berikut:

- 1) *Total effect* pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan memperoleh hasil sebesar 3,797 dengan nilai *p-values* $0,022 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan memperoleh hasil sebesar 4,051 dengan nilai *p-values* $0,032 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan memperoleh hasil 6,373 dengan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh hasil 2,139 dengan nilai *p-values* $0,032 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memperoleh hasil 2,270 dengan nilai *p-values* $0,023 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan yang mengikuti peraturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap jadwal kerja, tanggung jawab terhadap tugas

yang diberikan, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kemampuan menjaga etika dan profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja penting karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan produktivitas, dan membangun hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Disiplin kerja mengacu pada keadaan dan sikap karyawan dalam menghormati peraturan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, jika peraturan dan ketentuan yang ada di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar maka disiplin kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika karyawan mematuhi peraturan internal, hal ini menunjukkan adanya kondisi disiplin yang baik (Farisi et al., 2020).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Setyawati et al., 2018), (Prayogi et al., 2019), dan (Siswanto, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di tempat kerja yang mencakup fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. ini meliputi berbagai faktor seperti tata ruang kantor, hubungan antar karyawan, budaya perusahaan, beban kerja, kebijakan perusahaan, hingga kualitas udara dan pencahayaan.

Lingkungan kerja yang baik mendukung produktivitas dan kesehatan mental, sementara lingkungan yang buruk dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Lingkungan kerja mencakup semua kondisi di sekitar karyawan, yang memungkinkan dia untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan. Lingkungan yang baik dan nyaman akan menimbulkan semangat dalam bekerja, namun sebaliknya jika Lingkungan Kerja menyenangkan maka semangat dalam bekerja akan menurun (Elizar & Tanjung, 2018).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017), (Adha et al., 2019), dan (Sinambela & Lestari, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkat emosi atau kebahagiaan positif yang dirasakan seseorang sebagai hasil evaluasi pekerjaannya secara keseluruhan. Ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja hubungan dengan rekan kerja, supervisor kompensasi dan tunjangan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menerima evaluasi yang lebih tinggi, motivasi tertentu meningkat, produktivitas meningkat, dan loyalitas terhadap organisasi meningkat.

Kepuasan kerja merupakan penentu utama kualitas hidup dan kepuasan masyarakat dari pekerjaannya. Hal ini mencakup kepuasan karyawan terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan rekan kerja, dan kepuasan terhadap tujuan pribadi dan pekerjaan saat ini. Kepuasan kerja merupakan respon produktif atau efektif terhadap berbagai situasi kerja. Ini adalah serangkaian emosi yang dibutuhkan karyawan untuk bertahan hidup di tempat kerja. Ikhtisar kinerja individu yang menunjukkan kesenjangan antara gaji yang diterima dan apa yang karyawan yakini bahwa mereka seharusnya dibayar (Firdaus et al., 2023)

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Tarjo, 2019), (Prasetyo & Marlina, 2019), dan (Steven & Prasetyo, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja.

Disiplin kerja yang baik mengacu pada sikap dan perilaku individu yang secara konsisten dan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis serta bagi individu untuk sukses dalam karirnya. Ciri-ciri disiplin kerja yang baik yaitu: tepat waktu, konsisten, bertanggung jawab, inisiatif, berkomitmen, fokus dan efisien.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Putri & Kustini, 2021), (Muttaqijn, 2021), dan (Rahayu & Dahlia, 2023)

yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.5 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi dan suasana tempat kerja dan mencakup aspek fisik, sosial, psikologis, dan budaya yang mempengaruhi cara karyawan bekerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan, seperti tata letak kantor, peralatan, hubungan dengan rekan kerja, manajemen, budaya perusahaan, dan lain-lain.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Wuwungan et al., 2017), (Aoliso & Lao, 2018), dan (Yuliantini & Santoso, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

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

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Astuti & Rahardjo, 2021a) dan (Purnomo & Hasanah, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

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

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Astuti & Rahardjo, 2021a) dan (Purnomo & Hasanah, 2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan hasil sebesar 3,797 dengan nilai p-values $0,022 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan hasil sebesar 4,051 dengan nilai p-values $0,032 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan hasil sebesar 6,373 dengan nilai p-values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan hasil 2,139 dengan nilai p-values $0,032 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan hasil sebesar 2,270 dengan nilai p-values $0,023 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
6. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja mampu memediasi pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan hasil sebesar 2,614 dan p-values sebesar 0,009. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja mampu memediasi pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan dengan hasil sebesar 2,039 dan p-values sebesar 0,042. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening 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, memberikan contoh yang baik, 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 positif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian hanya menggunakan sampel berjumlah 45 orang saja pada karyawan bagian SDM PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.
2. Penelitian hanya menggunakan aplikasi olah data SmartPLS saja, padahal masih banyak aplikasi olah data lain yang bisa 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 & Jagiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA*, 9(2), 1185–1196.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021b). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17–27.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Burhan, M., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447–458.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–86.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. In *Jurnal Humaniora* (Vol. 4, Issue 1).
- Firdaus, M. H., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nashasyah, 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*, 4(3), 535–540.
- Frianto, A. (2013). Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto; Pengaruh Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1–11.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Undip Press - Semarang.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 287–310.
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22–33.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.

- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Cv Bukit Sanomas. *Jurnal Agora*, 6(2), 1–5.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450–460.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(2), 405–424.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Moehertonio.(2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Mutttajijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 250–257.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja karyawan*. Makasar: Cendekia Publisher.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 1(2), 665–670.
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Accounting*, 6(1), 116–127.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636.
- Rachmawati, P. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 20–33.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja karyawan Pada Usaha Dagang*. Bekasi: PT Kimhsafi Alung Cipta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & P., S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sari, D. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah)No Title. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*,

2(1), 1–17.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika.

Sentono, P. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia.

Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 405–412.

Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jims*, 7(2), 4–20.

Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12.

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(01), 27–36.

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.

Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 3(2), 1–10.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5(2), 5–16.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 7–17.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.

LAMPIRAN

Informasi Responden

1. Nama / Inisial:
2. Jenis Kelamin: Laki – Laki
 Perempuan
3. Umur: < 25 Tahun
 25 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir: SMA
 D3
 S1
 Lainnya
5. Masa Kerja: < 5 Tahun
 5 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	TINGKAT KEHADIRAN					
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
2	Tingkat kehadiran kerja merupakan hal yang penting bagi anda.					
	TATA CARA KERJA					
3	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Tata cara kerja membantu anda dalam bekerja.					
	KETAATAN PADA ATASAN					
5	Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan atasan.					
6	Anda merasa perlu untuk selalu mematuhi keputusan atasan meskipun anda tidak setuju.					
	KESADARAN BEKERJA DAN TANGGUNG JAWAB					
7	Karyawan teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
8	Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	PENERANGAN DAN TEMPERATUR DITEMPAT KERJA					
1	Penerangan dan temperatur di tempat kerja cukup memberikan kenyamanan selama bekerja.					
	KELEMBAPAN DAN SIRKULASI UDARA DITEMPAT KERJA					
2	Kelembapan dan sirkulasi udara di tempat kerja sangat lancar.					
	KEBISINGAN DAN GETARAN DITEMPAT KERJA					
3	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan dan getaran.					
	TATA RUANG DAN DEKORASI DITEMPAT KERJA					
4	Ruangan atau lingkungan kerja cukup luas pada saat melakukan pekerjaan.					
	MUSIK DITEMPAT KERJA					
5	Musik ditempat kerja tidak terlalu keras sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja.					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	PEKERJAAN ITU SENDIRI					
1	Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya dimiliki.					
	GAJI					
2	Saya merasa puas karena jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya kerjakan.					
	PROMOSI					
3	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir.					
	PENGAWASAN					
4	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.					
	KARYAWAN					
5	Saya merasa puas rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja.					
	KONDISI KERJA					

6	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.					
---	---	--	--	--	--	--

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KSTS	STS	
	KUALITAS					
1	Kualitas hasil kinerja karyawan dinilai baik oleh atasan.					
2	Kualitas hasil kinerja karyawan memuaskan karena karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan.					
	JUMLAH					
3	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melebihi apa yang telah					
4	Jumlah target pekerjaan selalu tercapai dengan baik.					
	KETEPATAN WAKTU					
5	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.					
6	Karyawan tidak mau menyianyikan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.					
	EFEKTIVITAS					
7	Saya merasa hasil pekerjaan sudah efektif sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
8	Karyawan berusaha mencari cara untuk meningkatkan keefektifan dalam bekerja.					

No.	Butir Angket (X1)								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	5	3	3	3	5	28
2	4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	5	5	4	4	4	5	35
5	4	4	4	5	4	4	5	5	35
6	3	3	4	4	3	3	4	5	29
7	5	3	4	5	4	3	3	5	32
8	5	4	3	5	4	3	5	5	34
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	5	4	4	3	4	3	4	5	32
11	5	4	4	5	4	4	5	5	36
12	3	3	4	4	4	3	4	5	30
13	3	3	3	3	2	2	2	2	20
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	4	4	5	5	4	4	4	5	35
16	3	4	3	3	3	3	4	5	28
17	3	3	3	4	4	3	4	5	29
18	4	4	5	5	4	4	4	5	35
19	3	3	3	4	4	3	4	5	29
20	3	4	5	5	4	4	4	5	34
21	4	4	4	5	4	4	5	4	34
22	2	2	2	2	2	2	2	2	16
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	3	4	4	3	3	3	4	28
25	3	3	4	4	4	3	4	4	29
26	3	3	5	4	3	3	5	5	31
27	4	4	5	5	4	4	4	5	35
28	2	2	2	2	2	2	2	2	16
29	2	2	2	2	2	2	2	2	16
30	4	4	5	5	4	4	4	5	35
31	3	4	3	5	4	3	4	5	31
32	3	4	3	5	3	3	4	5	30
33	2	2	2	2	2	2	2	2	16
34	5	4	5	3	3	3	4	5	32
35	5	4	5	3	5	5	4	4	35
36	5	4	5	5	5	4	3	5	36
37	5	4	5	5	4	4	5	5	37
38	4	4	5	5	4	4	5	5	36
39	5	4	5	5	4	4	4	5	36
40	3	4	3	5	3	3	4	5	30

41	5	3	5	3	4	3	4	3	30
42	5	3	5	4	3	3	3	3	29
43	2	2	2	2	2	2	2	2	16
44	4	4	4	5	4	4	5	5	35
45	5	3	4	5	3	3	4	5	32

No.	Butir Angket (X2)										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	38
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	43
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	46
5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	42
8	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	43
11	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
22	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	26
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
25	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
30	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
31	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
32	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
33	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	32
34	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
35	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
37	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
38	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
40	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
42	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	35

43	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38

No.	Butir Angket (Y)								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	5	4	4	4	3	5	4	4	33
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31
7	5	5	4	4	4	5	5	5	37
8	5	4	4	4	5	5	5	4	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	5	5	4	4	4	5	5	5	37
11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	5	4	5	5	4	5	3	4	35
13	2	2	2	2	2	2	2	2	16
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	4	4	4	4	3	4	4	4	31
17	4	4	5	5	4	4	4	4	34
18	5	4	4	4	5	5	5	4	36
19	4	4	5	5	4	4	4	4	34
20	5	4	4	4	5	5	5	4	36
21	4	3	4	3	4	4	4	3	29
22	2	2	2	2	5	2	2	2	19
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	3	3	4	4	4	4	30
27	5	4	4	4	5	5	5	4	36
28	2	2	2	2	2	2	2	2	16
29	2	2	2	2	2	2	2	2	16
30	5	4	4	4	3	5	5	4	34
31	5	4	4	4	4	5	3	4	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	2	5	2	2	3	3	5	2	24
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	4	5	4	3	5	5	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	4	4	5	5	5	5	5	38
38	4	4	3	4	4	4	4	5	32
39	4	4	4	4	5	3	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	3	4	3	4	3	3	4	5	29
42	4	5	4	4	3	4	3	4	31

43	2	2	2	2	5	2	2	2	19
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	3	3	4	3	4	4	3	28

No.	Butir Angket (Z)								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	4	3	5	4	31
2	4	4	4	4	4	4	5	4	33
3	5	4	4	5	4	4	5	3	34
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	4	4	5	4	4	5	5	35
6	4	4	3	4	4	3	5	3	30
7	4	4	5	4	4	5	5	4	35
8	4	4	5	4	4	4	5	5	35
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	4	4	4	4	4	5	5	4	34
11	4	4	5	4	4	5	5	5	36
12	5	5	5	5	5	5	5	3	38
13	2	2	2	2	2	2	2	2	16
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	4	4	5	5	4	4	5	3	34
16	5	5	4	5	5	4	5	5	38
17	5	5	5	4	4	4	5	5	37
18	4	4	4	4	4	4	5	3	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	5	5	5	5	36
21	4	4	4	5	4	4	5	3	33
22	2	2	2	2	2	2	2	2	16
23	4	4	4	4	4	4	5	4	33
24	4	4	5	4	4	4	5	3	33
25	5	5	4	5	4	4	5	5	37
26	4	4	3	4	4	5	5	5	34
27	4	4	4	3	4	4	4	3	30
28	2	2	2	2	2	2	2	2	16
29	2	2	2	2	2	2	2	2	16
30	4	4	3	4	4	4	4	5	32
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	4	3	37
33	2	5	2	3	5	2	2	2	23
34	3	5	5	5	5	5	5	5	38
35	5	5	5	5	5	5	3	3	36
36	5	5	5	5	5	5	4	5	39
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	4	5	5	4	4	3	35
39	4	5	5	5	5	5	4	4	37
40	4	5	3	4	4	4	5	5	34
41	4	5	4	4	4	4	4	3	32
42	4	3	3	4	4	3	5	5	31

43	2	2	2	2	2	2	2	2	16
44	5	5	5	5	5	5	4	3	37
45	4	4	5	4	4	5	5	5	36

Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	4	8,9	8,9	22,2
	4	5	11,1	11,1	33,3
	5	30	66,7	66,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	4	8,9	8,9	22,2
	4	11	24,4	24,4	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	3	6,7	6,7	20,0
	4	26	57,8	57,8	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	22	48,9	48,9	73,3
	5	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	24	53,3	53,3	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	11	24,4	24,4	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	3	6,7	6,7	20,0
	4	21	46,7	46,7	66,7
	5	15	33,3	33,3	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	27	60,0	60,0	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	7	15,6	15,6	28,9
	4	26	57,8	57,8	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	4	8,9	8,9	22,2
	4	27	60,0	60,0	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	4	8,9	8,9	22,2
	4	22	48,9	48,9	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	6	13,3	13,3	26,7
	4	25	55,6	55,6	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	3	6,7	6,7	20,0
	4	23	51,1	51,1	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	4	8,9	8,9	22,2
	4	5	11,1	11,1	33,3
	5	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	4	8,9	8,9	22,2
	4	11	24,4	24,4	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	22	48,9	48,9	73,3
	5	12	26,7	26,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	24	53,3	53,3	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	11	24,4	24,4	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	3	6,7	6,7	20,0
	4	20	44,4	44,4	64,4
	5	16	35,6	35,6	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	17	37,8	37,8	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	2	4,4	4,4	17,8
	4	20	44,4	44,4	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	2	4,4	4,4	17,8
	4	24	53,3	53,3	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	18	40,0	40,0	64,4
	5	16	35,6	35,6	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	3	6,7	6,7	20,0
	4	23	51,1	51,1	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	4	8,9	8,9	22,2
	4	5	11,1	11,1	33,3
	5	30	66,7	66,7	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	18	40,0	40,0	64,4
	5	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0		

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	15	33,3	33,3	46,7
	4	7	15,6	15,6	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	3	6,7	6,7	20,0
	4	20	44,4	44,4	64,4
	5	16	35,6	35,6	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	17	37,8	37,8	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	2	4,4	4,4	17,8
	4	20	44,4	44,4	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
Total		45	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	2	4,4	4,4	17,8
	4	24	53,3	53,3	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	5	11,1	11,1	24,4
	4	18	40,0	40,0	64,4
	5	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	2	4,4	4,4	17,8
	4	9	20,0	20,0	37,8
	5	28	62,2	62,2	100,0
Total	45	100,0	100,0		

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	15	33,3	33,3	46,7
	4	7	15,6	15,6	62,2
	5	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0		

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

Hasil *Outer Loading*

Outer loadings - Matrix					
	X1.	X2	Y.	Z.	
X1.1	0.745				
X1.2	0.897				
X1.3	0.805				
X1.4	0.825				
X1.5	0.885				
X1.6	0.893				
X1.7	0.849				
X1.8	0.866				
X2.1		0.931			
X2.10		0.609			
X2.2		0.939			
X2.3		0.945			
X2.4		0.873			
X2.5		0.936			
X2.6		0.913			
X2.7		0.746			
X2.8		0.624			

Outer loadings - Matrix

	X1.	X2	Y.	Z.	
X2.9		0.789			
Y.1			0.946		
Y.2			0.837		
Y.3			0.884		
Y.4			0.911		
Y.5			0.578		
Y.6			0.892		
Y.7			0.839		
Y.8			0.871		
Z.1				0.907	
Z.2				0.879	
Z.3				0.876	
Z.4				0.934	
Z.5				0.892	
Z.6				0.910	
Z.7				0.816	
Z.8				0.696	

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

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja_(X1)	0.943	0.949	0.953	0.718
Kepuasan Kerja_(Z)	0.965	0.971	0.971	0.809
Kinerja Karyawan_(Y)	0.966	0.967	0.972	0.855
Lingkungan Kerja_(X2)	0.974	0.975	0.980	0.907

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

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Y.	0.889	0.880	
Z.	0.741	0.729	

Uji F-Square

f-square - Matrix				
	X1.	X2	Y.	Z.
X1.			0.003	0.219
X2			0.517	0.094
Y.				
Z.			0.328	

Pengaruh Langsung

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
X1. -> Y.	0.048	0.041	0.111	0.430	0.667	
X1. -> Z.	0.534	0.518	0.141	3.797	0.000	
X2 -> Y.	0.563	0.576	0.108	5.189	0.000	
X2 -> Z.	0.350	0.360	0.154	2.270	0.023	
Z. -> Y.	0.376	0.367	0.093	4.051	0.000	

Pengaruh Tidak Langsung

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
X1. -> Y.	0.201	0.193	0.077	2.614	0.009	
X2 -> Y.	0.131	0.131	0.064	2.039	0.042	

Specific Indirect Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
X1. -> Z. -> Y.	0.201	0.193	0.077	2.614	0.009	
X2 -> Z. -> Y.	0.131	0.131	0.064	2.039	0.042	



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3734/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2023

Medan, 8/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indrawan Wiguna
NPM : 2005160294
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kurangnya kompensasi yang dapat menjadi sumber motivasi kerja bagi karyawan, dikarenakan insentif dan bonus yang kurang dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Tidak adanya motivasi dalam bekerja dan adanya tekanan kerja membuat kurangnya kepuasan kerja karyawan. Budaya yang tidak menerima kesalahan atau menciptakan ketakutan dalam tim dapat mengurangi kepuasan kerja. Karyawan yang takut membuat kesalahan mungkin merasa stres dan tidak puas. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak mengikutsertakan pendapat karyawan dapat mengurangi kepuasan kerja. Karyawan mungkin merasa tidak dihargai atau memiliki sedikit kendali atas pekerjaan mereka.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Ptpn 4 Kebun Balimbingan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Indrawan Wiguna)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3734/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2023

Nama Mahasiswa : Indrawan Wiguna
NPM : 2005160294
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 8/10/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.  19/10/2023

Judul Disetujui**)

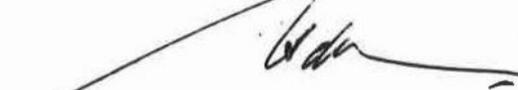
Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Disisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MSU
Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian & Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2295 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Bada Tanggal : **09 Februari 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Indrawan Wiguna**
P M : **2005160294**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PTPN 4 Kebun Balimbingan**

Dosen Pembimbing : **Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 September 2025**
4. Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 01 Rabiul Awwal 1446 H
04 September 2024



Dekan

Dr.H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2



busan :
1. Pertinggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 225 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Rajab 1445 H
01 Februari 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Kebun Balimbingan
Jln. Balimbingan, Kec. Tanah Jawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Indrawan Wiguna**
Npm : **2005160294**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PTPN 4 Kebun Balimbingan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UNIT KEBUN BALIMBINGAN

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

KAB. SIMALUNGUN – SUMATERA UTARA – INDONESIA

KANTOR UNIT USAHA : JL. BESAR TANAH JAWA, SIMALUNGUN
KANTOR PUSAT : JL. LETJEND SUPRAPTO NO. 2 MEDAN

TELP : (0622) 7562218 – FAX : -
TELP : (061) 4154666 – FAX : (061) 4573117

Nomor : BAL/X/ 04 /II/2024
Lamp : -
Hal : Izin Melaksanakan Riset

Balimbingan 02 Februari 2024

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah di berikan izin melaksanakan Riset tanggal 02 Februari 2024 s/d selesai di PTPN IV Unit Kebun Balimbingan, ada pun data Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Indrawan Wiguna
NPM : 2005160294
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PTPN IV Unit Kebun Balimbingan

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV.
Unit Usaha Balimbingan.



Tembusan:

- Peninggal



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Indrawan Wiguna
 NPM : 2005160294
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	UBM menceritakan fenomena Variabel	5/7 24	
Bab 2	Terminy diagram dan variabel dari subjek penelitian.	15/7 24	
Bab 3	Revisi rencana penelitian dan sumber referensi	10/8 24	
Daftar Pustaka	Referensi tulisan dosen FEB UMSU minimal 6.	23/8 24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Asseskan memenuhi syarat UH & kumulatif.	4/9 24	

Medan, September 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing




Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.



UNIT KEBUN BALIMBINGAN

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II

KAB. SIMALUNGUN – SUMATERA UTARA – INDONESIA

KANTOR UNIT USAHA : JL. BESAR TANAH JAWA, SIMALUNGUN
KANTOR PUSAT : JL. LETJEND SUPRAPTO NO. 2 MEDAN

TELP : (0622) 7562218 – FAX : -
TELP : (061) 4154666 – FAX : (061) 4573117

Nomor : BAL/X/ 09 /X/2024
Lamp : -
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Balimbingan 02 Oktober 2024

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah selesai melaksanakan Riset di PTPN IV Regional 2 Unit Kebun Balimbingan, adapun data Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Indrawan Wiguna
NPM : 2005160294
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PTPN IV Regional 2 Unit Kebun Balimbingan

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV.
Unit Usaha Balimbingan.


Mhd. Cholik Lubis
Manajer Unit

Tembusan:

- Peninggal

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 18 September 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Indrawan Wiguna
N .P.M. : 2005160294
Tempat / Tgl.Lahir : Kasindir, 10 Januari 2003
Alamat Rumah : Balimbingan, Kec. Tanah Jawa, Kab. Simalungun
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Lingkungan Kerja Fisik & non Fisik, Data disiplin Kerja, Struktur Latar belakang
Bab II
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 18 September 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

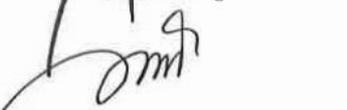

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Sekretaris


Prof. Dr. J. Prizen, SE., M.Si.
 Pembanding


Susi Handayani, S.E., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 18 September 2024** menerangkan bahwa:

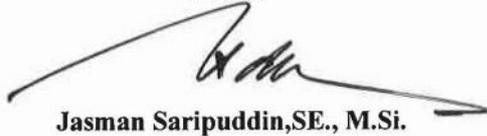
Nama : Indrawan Wiguna
N.P.M. : 2005160294
Tempat / Tgl.Lahir : Kasindir, 10 Januari 2003
Alamat Rumah : Balimbingan, Kec. Tanah Jawa, Kab. Simalungun
Judul Proposal :Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PTPN IV Regional 2 Kebun Balimbingan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.*

Medan, Rabu, 18 September 2024

TIM SEMINAR

Ketua



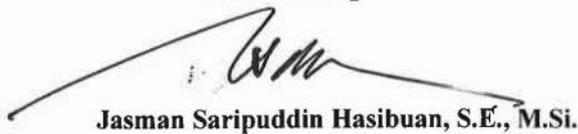
Jasman Saripuddin,SE., M.Si.

Sekretaris



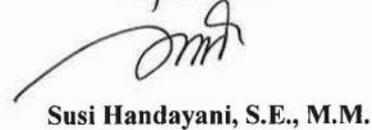
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

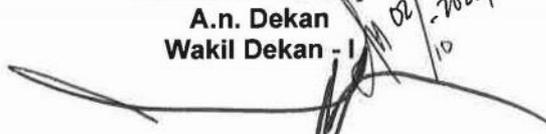
Pembanding



Susi Handayani, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



02/10/2024

Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Indrawan Wiguna
Tempat/ Tanggal Lahir : Kasindir, 10 Januari 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Balimbingan Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten
Simalungun
Nomor Telepon : 0822-7690-7266
Email : indrawanwiguna858@gmail.com

II. Pendidikan Formal :

1. Tahun 2007-2014 : SD Negeri 091482 Kasindir
2. Tahun 2014-2017 : SMP Negeri 1 Tanah Jawa
3. Tahun 2017-2020 : SMA Swasta Pelita Pematang Siantar

Medan, Oktober 2024



Indrawan Wiguna