

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Bambang Raditya Purnomo, Nur Hasanah

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Corresponding author: Bambang.raditya.purnomo@unitomo.ac.id

Keywords

Work Discipline

Work Environment

Employee Performance

Job Satisfaction

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The object of research is the employees of PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya with a population of 35 people. The method used in this study is a quantitative research method. The analysis technique used is the Partial Least Square (PLS) technique with validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. The results of the study are : (1) work discipline has a significant effect on job satisfaction, (2) The work environment has a significant effect on job satisfaction, (3) Work discipline has a significant effect on employee performance, (4) The work environment has a t significant effect on employee performance, (5) Job satisfaction has a significant effect on employee performance, (6) Work discipline has a significant effect on employee performance through job satisfaction, (7) The work environment has a significant effect on employee performance through job satisfaction

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling penting dalam menjalankan suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkannya kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Salah satu hal yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Handoko (2015:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan, Standar, maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Serupa dengan

disiplin kerja, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas kerjanya. Hal tersebut, dikemukakan oleh Nitisemito (2015:184). Dengan lingkungan kerja yang memadai, dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, maka berpengaruh pada penurunan tingkat kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dan berdampak besar bagi karyawan yang mendukung kinerja terbaiknya adalah kepuasan kerja. Ketika semua kebutuhan atau keinginan dan harapan terpanuhi, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan. Dalam hal tersebut, kepuasan kerja sangatlah penting untuk dimiliki dan ditingkatkan dalam setiap perusahaan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh juga terhadap kinerja setiap karyawan. Hal itu dibuktikan untuk menunjang prestasi kerja.

PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya merupakan perusahaan yang berfokus pada pemasaran bunga potong fresh berada di jalan Darmo Permai Selatan V NO 27 Surabaya. PT. Wahana Kreasi ultima memproduksi bunga pot, bunga potong dan daun potong, antara lain: Lily, Gerbera, Carnation, Matiolah, Lisiantus, Hortensia, Daun Silver Dust, Kastuba, Daun Ivy, Snapdragon. Perusahaan ini memiliki kebun utama didaerah junggo, selain itu di daerah gerdu, marina batu. Dimana produk yang ada banyak digunakan oleh para dekorator pernikahan toko bunga (florist) dan user ritel. Perusahaan mengalami permasalahan berupa penurunan kinerja karyawan pada divisi penjualan dimana dalam divisi ini terdiri dari bagian telemarketing dan penjualan.

Tujuan peneitian ialah : 1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya. 2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya, 3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya, 4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya, 5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya, 6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya, 7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.

KARANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang

diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2011:67), sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2013:548) dalam penelitian Dwi Ayu Safitri (2018:2) Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:61) adalah:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung jawab atas pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:87) Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan seorang karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2015:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:194) yaitu :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam perkerjaan dan tugas.
4. Tingkat absensi.

Lingkungan Kerja

Menurut Kartono (2002:46) dalam penelitian Irawati (2015:9), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dan perlengkapan kerja. Sedangkan Menurut Sunyoto (2017:79) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sunyoto (2017:79), indikator lingkungan kerja adalah:

1. Hubungan karyawan.
2. Suasana kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja.
4. Keamanan.

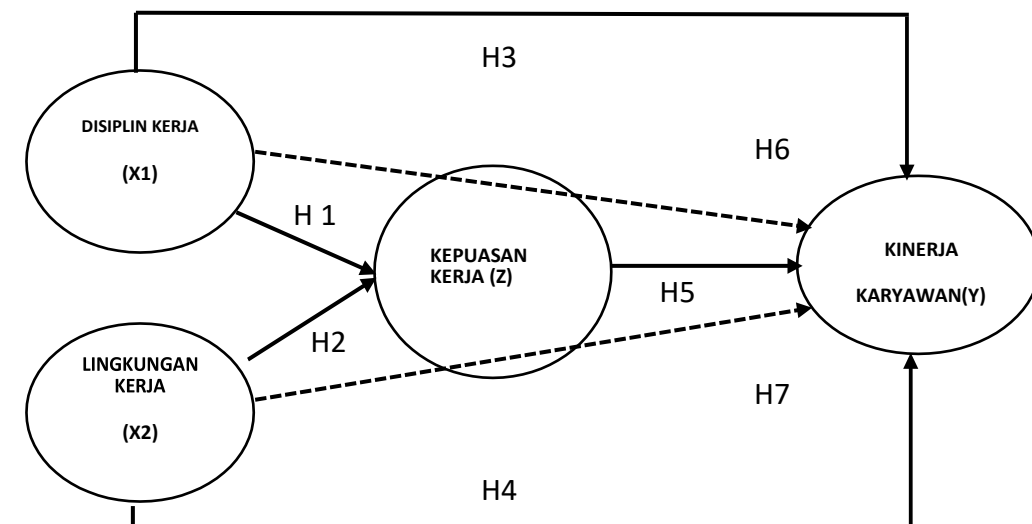
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional yang positif terhadap berbagai aspek perkerjaan (Afandi,2018:73). Sedangkan Menurut Locke dalam Wijono (2015:120), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Indikator kepuasan Kerja menurut Afandi (2018:73) ialah:

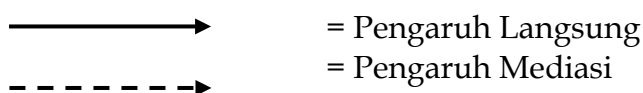
1. Perkerjaan Itu Sendiri.
2. Upah.
3. Promosi.
4. Pengawas.
5. Rekan kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bermanfaat untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (X), dependen (Y) dan intervening (Z). Variable independen (X) penelitian ialah disiplinkerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan variable dependen (Y) ialah kinerja karyawan dan variable intervening (Z) ialah kepuasan kerja.



Keterangan:



Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian ialah :

- H1 : Diduga Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
- H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
- H3 : Diduga Disiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
- H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
- H5 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.

H6 : Diduga Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.

H7 : Diduga Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.

Motode Penelitian

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Menurut Azwar (2007:62), Variable Bebas (independent) yaitu suatu variable yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyoyo (2018:39) mengemukakan bahwa variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independent*). Menurut Sugiyono (2018:39) variable intervening Merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variable pada penelitian ini yaitu:

- a. Variabel independent meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja.
- b. Variabel dependen meliputi kinerja karyawan.
- c. Variabel intervening meliputi kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 35 pegawai atau seluruh pegawai dijadikan sampel atau bisa disebut sampel jenuh. Penelitian ini memakai data kuantitatif atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan system statistic. Sumber data penelitian ialah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni PT. Wahana Kreasi Ultima. Teknik pengumpulan data melalui interview dan kuesioner. Penelitian ini memakai skala likert pada pengukuran hasil jawaban kuesioner.

Motode Analisis

Metode analisis data yang dipakai ialah Partial Least Squares (PLS). PLS ialah teknik analisis metode baru yang dipelopori Herman World, PLS biasa disebut sebagai soft modeling. Dengan PLS, persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil dapat dimodelkan serta asumsi normal multivariate tidak diperlukan. Model pengukuran dipakai dalam pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, dan model struktural dipakai dalam pengujian hubungan kausalitas. Pemodelan jalur PLS di kembangkan sebagai alternatif dari Structural Equation Modeling (SEM) dengan landasan teori yang lemah.

Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model memakai indikator reflektif ditinjau dari *convergent validity*, *discriminant validity* indikator dan *composite reliability* pada blok indikator.

Perancangan model pengukuran pada PLS berbasis pada teori dan hasil penelitian empiris yang sebelumnya sudah peneliti jelaskan, variabel Disiplin kerja mempunyai 4 indikator yakni X1.1 hingga X1.4. Variabel lingkungan kerja mempunyai 4 indikator yakni X2.1 hingga X2.4. variable Kinerja Karyawan mempunyai 4 indikator yakni Y1.1 hingga Y1.4. Variabel Kepuasan Kerja Mempunyai 5 Indikator yakni Z1.1 hingga Z1.5
Semua model bersifat refleksif dan di buat sebagai diagram jalur.

Convergent Validity

Convergent validity dianalisis dengan melihat tabel *outer loadings*. Batas *loading factor* sebesar 0,5. Jika nilai *loading factor* > 0,5 maka *convergent validity* terpenuhi, jika nilai *loading factor* < 0,5 maka konstruk harus di drop dari analisis (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil perhitungan *convergent validity* :

Tabel 1 Hasil Perhitungan Outer Loadings

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.900			
X1.2	0.855			
X1.3	0.761			
X1.4	0.666			
X2.1		0.838		
X2.2		0.788		
X2.3		0.850		
X2.4		0.822		
Z1.1			0.884	
Z1.2			0.871	
Z1.3			0.879	
Z1.4			0.890	
Z1.5			0.810	
Y1.1				0.794
Y1.2				0.737
Y1.3				0.815
Y1.4				0.814

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai *loading* > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity*

didasarkan pada nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil perhitungan dengan menggunakan *cross loading*:

Tabel 2 Hasil Perhitungan Cross Loadings

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0.900	0.873	0.871	0.887	Valid
X1.2	0.855	0.753	0.816	0.847	Valid
X1.3	0.761	0.737	0.649	0.711	Valid
X1.4	0.666	0.508	0.618	0.569	Valid
X2.1	0.695	0.838	0.686	0.729	Valid
X2.2	0.691	0.788	0.751	0.766	Valid
X2.3	0.836	0.850	0.802	0.841	Valid
X2.4	0.769	0.822	0.726	0.730	Valid
Z1.1	0.833	0.810	0.884	0.842	Valid
Z1.2	0.834	0.791	0.871	0.861	Valid
Z1.3	0.832	0.715	0.879	0.841	Valid
Z1.4	0.854	0.862	0.890	0.865	Valid
Z1.5	0.679	0.723	0.810	0.753	Valid
Y1.1	0.749	0.777	0.745	0.794	Valid
Y1.2	0.726	0.693	0.728	0.737	Valid
Y1.3	0.741	0.737	0.777	0.815	Valid
Y1.4	0.803	0.740	0.789	0.814	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai *loading* > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite Reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan nilai *composite reliability* (ρ_c). Dimensi dianggap reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* (ρ_c) diatas 0.7 (Ghozali, 2016). Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 3 Nilai *Composite Reliability* (ρ_c)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Nilai Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,876	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,895		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,938		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Menurut Ghazali (2016) konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dinyatakan memenuhi reliabel atau valid.

Cronbach's Alpha

Uji *reabilitas* dapat diperkuat dengan melihat nilai Hasil *cronbach's alpha*. Dengan melihat data nilai *cronbach's alpha* maka dapat diketahui sejauh mana tingkat keandalan suatu konstruk variabel.

Tabel 4 Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,809	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,843		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,917		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan hasil output *cronbach's alpha*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan semua konstruk yaitu 0,70. Disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam model yang diestimasi memiliki reliabilitas yang baik sehingga dapat melanjutkan eksekusi model selanjutnya.

Evaluasi Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen dan *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance*. Bilai nilai *R-Square* lebih besar

dari 0.2 maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor laten memiliki pengaruh besar pada *level structural*. Menurut Chin (1998) nilai *R-Square* lebih dari 0,67 mengidentifikasi bahwa model baik, nilai *R-Square* lebih dari 0,33 mengindikasi bahwa model moderat, nilai *R-Square* lebih dari 0,19 mengindikasi bahwa model lemah. Berikut hasil perhitungan *R-Square*:

Tabel Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,886	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,958	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan nilai R Square Adjusted, maka hubungan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.958 atau sebesar 95.8% (baik) dan sisanya 4.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut. Sedangkan Variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.886 atau 88.6% (baik) dan sisanya 11.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat *P-value* dan membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t* tabel, jika nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel dan memiliki nilai *P-value* di bawah 0,05 maka hubungan antara variabel signifikan dan dapat dianalisa lebih lanjut. Dengan jumlah data 35, nilai *t* tabel ($\alpha = 5\%$) sebesar 2.030. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

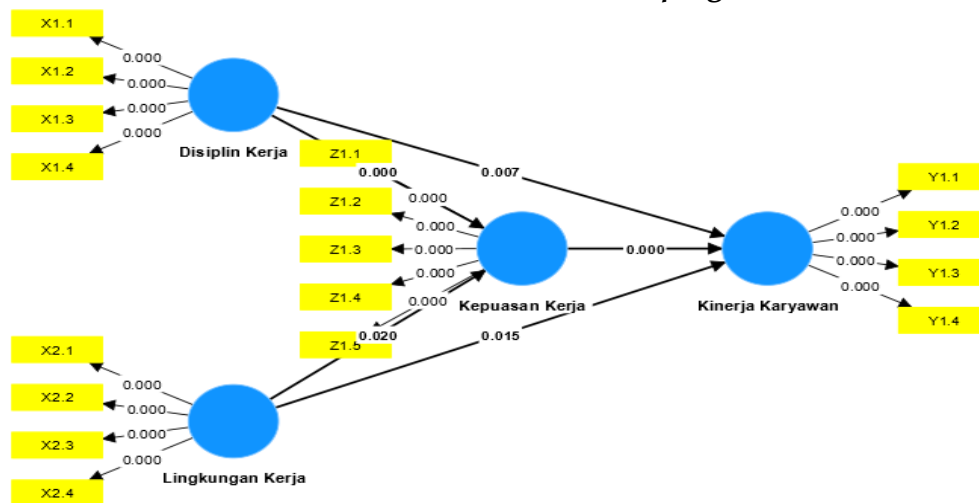
	Pengaruh Langsung	t tabel	t statistics	P-value	Keterangan
H1	Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	2.030	5.070	0.000	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	2.030	2.335	0.020	Signifikan
H3	Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	2.030	2.721	0.007	Signifikan
H4	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	2.030	2.427	0.015	Signifikan
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	2.030	3.774	0.000	Signifikan

	Pengaruh Tidak Langsung	t tabel	t statistics	P-value	Keterangan
H6	Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	2.030	2.847	0.004	Signifikan
H7	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	2.030	2.039	0.042	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa dari 7 jalur, terdapat 7 jalur yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Gambar 1 Model Bootstrapping



Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($5.070 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.335 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.020 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) maupun hasil penelitian dari Tomy Sun Siagian dan Hamzmanan Khair (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.721 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.007 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Magfira Arifin (2017), Tiya Intan

Permatasari (2018), maupun hasil penelitian dari Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.427 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.015 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Magfira Arifin (2017), Tiya Intan Permatasari (2018), maupun hasil penelitian dari Eliyanto (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.774 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017), Tomy Sun Siagian Dan Hamzmanan Khair (2018), maupun hasil penelitian dari Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.847 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.039 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.042 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) maupun hasil penelitian dari Tomy Sun Siagian Dan Hamzmanan Khair (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Simpulan

Setelah melakukan penelitian, berdasarkan pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden dengan menggunakan analisis PLS, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya.

Saran

1. Setiap karyawan di PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya harus selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan, sebab ketika karyawan selalu mematuhi peraturan/tata tertib maka dapat memberikan hal positif bagi kepuasan kerja rekan kerjanya dan berdampak positif juga terhadap kinerja karyawan tersebut selama berkerja di perusahaan.
2. Pihak manajemen PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya dapat menyediakan fasilitas kerja yang lengkap guna menunjang pekerjaan setiap karyawannya, seperti lahan parkir yang luas, ruang kerja yang bersih dan harum, dan ruang pantry untuk istirahat ketika jadwal makan siang.
3. Pihak manajemen PT. Wahana Kreasi Ultima Surabaya juga dapat memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku sebab gaji yang sesuai dapat memberikan hal positif bagi kepuasan kerja rekan kerjanya dan berdampak positif juga terhadap kinerja karyawan tersebut selama berkerja di perusahaan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar agar dapat menggambarkan pengaruh setiap variabel lebih luas.
5. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja dari setiap karyawan di dalam perusahaan sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, ataupun kompensasi.

Daftar Pustaka

- Aprilita. 2017. *"Pengaruh Displin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wates Husada Gresik"*.
- Ghozali, Imam, 2011, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2015. *Manajemen, BPFE, Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu S,P, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwati, Marlia Putri. 2015. *"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Novie Agro Industri"*.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia*.
- Nugrahaningsih, Hartanti (2017). *"Pengaruh Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interoening pada PT. Tempura Mas."* Journal. Uta45jakarta.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. (2019). *"Pengaruh Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."* Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen.
- Riduwan (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riva'i, Veitzal. 2015. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Safitri, Dwi Ayu. 2018. *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardiles Cipta Wijaya Surabaya"*.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil, Cetakan Keenam*. Bandung, Pt. Refika Aditama.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018, *" Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interoening."* Jurnal ,Manajemen 1(1):59-70.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.