

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.COLUMBUS  
BAGAN BATU**

**Lili Afrilia<sup>1</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2</sup>, Ahmad Rifqi<sup>2</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: [lili.afriilia0321@student.unri.ac.id](mailto:lili.afriilia0321@student.unri.ac.id)

*The Effect Of Work Dicipline and Work Environment On Employee Work  
Achievement Through Job Satisfaction As Intervening Variable In t  
PT.Columbus Bagan Batu*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether: 1. Work discipline has a significant effect on job satisfaction, 2. Work environment has a significant effect on job satisfaction, 3. Work discipline has a significant effect on work performance, 4. Work environment has a significant effect on job performance, 5. Job satisfaction work work has a significant effect on work performance, 6. Work discipline has a significant effect on job performance through job satisfaction, 7. Work environment has a significant effect on job performance through job satisfaction. The sampling technique used was saturated sampling technique with data collection through observation, interviews, and questionnaire methods. Data were obtained by distributing questionnaires related to work discipline, work environment, work performance and job satisfaction to 30 respondents. Data analysis technique in this research was partial least square using smartPLS 4 application version 4.0.7.8. The results of this study indicate that 1. Work discipline has a significant effect on job satisfaction, 2. Work environment has a significant effect on job satisfaction, 3. Work discipline has a significant effect on work performance, 4. Work environment has no significant effect on work performance, 5. Job satisfaction has an effect significant effect on work performance, 6. Work discipline has no significant effect on achievement through job satisfaction, 7. Work environment has no significant effect on achievement through job satisfaction.*

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

**PENDAHULUAN**

Perusahaan retail adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari

tenaga kerja, modal, sumber daya, dan kewirausahaan. Sumber daya manusia di perusahaan menjadi modal penting yang harus dikelola dengan baik. Tentu saja, menciptakan suasana kerja dan lingkungan perusahaan yang

mendukung prestasi kerja karyawan bukan hal yang mudah.

PT. Columbus adalah sebuah perusahaan retail berskala nasional yang bergerak dalam bidang penjualan berbagai produk kebutuhan masyarakat, dengan fokus penjualan barang-barang home appliance baik secara cash maupun kredit. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Prestasi kerja karyawan PT. Columbus dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien.

**Tabel 1 Laporan Rekapitulasi Target Penjualan Tahun 2019 s/d Tahun 2021 PT Columbus Bagan Batu**

BULAN	Tahun 2019 (Juta Rupiah)	Tahun 2020 (Juta Rupiah)	Tahun 2021 (Juta Rupiah)
JAN	72.370	721.425	34.160
FEB	163.205	92.320	60.570
MAR	253.532	144.740	151.180
APR	280.092	233.825	170.310
MEI	326.477	275.625	243.510
JUNI	326.477	356.865	296.080
JULI	392.462	412.885	344.340
AGT	444.112	464.275	414.504
SEP	444.112	515.815	434.804
OKT	531.782	576.675	488.114
NOV	596.547	653.345	488.114
DES	615.727	721.245	502.154
<b>Total Realisasi</b>	<b>4.446.895</b>	<b>5.169.040</b>	<b>3.627.840</b>
<b>Target</b>	<b>9.000.000</b>	<b>13.800.000</b>	<b>12.000.000</b>
<b>Persentase</b>	<b>49%</b>	<b>37%</b>	<b>30%</b>

**Sumber:** PT. Columbus Bagan Batu

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja di perusahaan PT Columbus Bagan Batu menurun artinya kinerja karyawan tidak bagus dan tidak terdapat prestasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Lucia maduningtias (2019) bahwa kurangnya prestasi karyawannya, dimana pemimpin atau atasan tidak memonitoring setiap karyawan di

setiap bagian-bagiannya dan membuat hasil prestasi karyawan tidak optimal dan berdampak pada rata-rata hasil kerja yang menurun.

**Tabel 2 Rekapitulasi Absen Pegawai Tahun 2021 PT. Columbus Bagan Batu**

Bulan	Jmlh Pegawai	Jmlh Hari Kerja	Jmlh Absen	Total Absensi (%)
Mei	30 orang	24 hari	30	4,16 %
Juni	30 orang	29 hari	73	8,39%

**Jumlah Absen**  

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja} \times 100\%}{\text{Jumlah Absen}}$$
**Sumber:** Data Absen Pegawai PT Columbus Bagan Batu

Berdasarkan tabel tersebut dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang cenderung mengalami kenaikan dari Mei hingga Juni tahun 2021. Kenaikan ketidakhadiran pegawai ini disebabkan karena terdapat peralihan jam kerja dari bekerja jarak jauh atau *Work From Home* (WFH) karena tingginya angka Covid-19 ke jam kerja normal. Peralihan jam kerja tersebut terjadi karena angka Covid-19 yang sudah mulai rendah dan karyawan kembali menyesuaikan jam kerja yang baru sehingga menyebabkan karyawan kurang disiplin. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartati Nurhaningsih dan Julaela (2017) bahwa kurangnya menaati tata tertib dan ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun dan tujuan perusahaan belum tercapai.

Kemudian terkait lingkungan kerja, dimana hal tersebut berhubungan fasilitas kantor yang kurang memadai. Berdasarkan pra survey langsung yang dilakukan oleh

peneliti bahwa ada beberapa daftar peralatan kantor yang harus diganti seperti AC, CCTV, kipas angin, telepon kantor, mesin pendeteksi uang, raks arsip dan printer. Peralatan kantor tersebut perlu diganti agar pekerjaan karyawan tidak terhambat dan semakin produktif serta mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan mencapai sasaran target dari tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Setyani Dwi Lestari dkk (2018) bahwa Kesan nyaman terhadap lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan kebosanan dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Perusahaan Columbus memiliki tantangan emas sebesar 4 gram dari pencapaian target prestasi kerja sebagai bukti kepuasan kerja karyawan pada bulan September 2019- April 2020 yang diraih oleh satu orang karyawan dari 30 orang karyawan. Berdasarkan hal tersebut bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan PT Columbus memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada tahun 2019 sehingga mendapatkan prestasi kerja. Sementara itu belum ada prestasi kerja di tahun berikutnya sebagai bukti kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dr. Hasrudy Tanjung (2015) bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang

panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja karyawan yang telah dicapai sesuai dengan wewenang perusahaan untuk dapat dipertanggung jawabkan, dengan harapan dapat memberikan prestasi kerja yang memuaskan agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut sangat tergantung dari prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2016:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67) prestasi adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas diciptakan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab karyawan kepada perusahaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan manajemen yang telah membimbing karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dengan melakukan suatu pekerjaan dengan taat pada peraturan yang ditetapkan ditempat kerja. Karyawan yang disiplin artinya tepat waktu terhadap tata tertib akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal sesuai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sebuah kehidupan yang ada disekitar tempat kerja yang akan berpengaruh pada setiap pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Widyaningrum (2019:56-57), lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2018:192), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik harus kondusif, memadai dan nyaman, dengan begitu pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan cepat selesai dengan hasil yang memuaskan karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

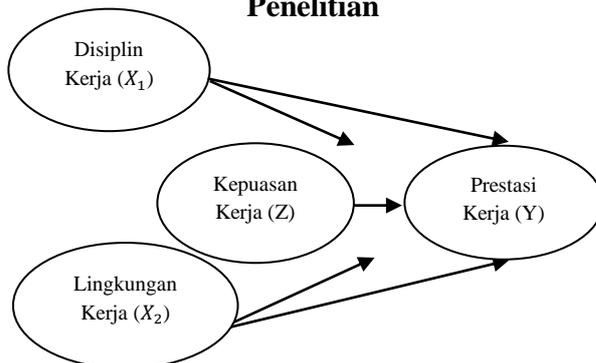
Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat hasil kerja yang dicapai pegawai yang menyebabkan pegawai puas dengan hasil kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaan yang disukai dan ditekuni pegawai. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana

pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Jadi, kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang mereka yakini akan mendapat imbalan dari motivasi kerja seperti upah, bonus atau promosi jabatan.

### Kerangka Penelitian

**Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian**



Sumber: Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018)

### Hipotesis Penelitian

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- H6: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

H7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan sensus yang merupakan teknik pengumpulan data yaitu dengan cara menyelidiki seluruh elemen populasi satu per satu. Jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 30 orang, keseluruhan populasi tersebut akan dijadikan sampel. Artinya, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2017:81) sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Rifai Abu Bakar (2020:65) dalam bukunya menjelaskan bahwa menggunakan jumlah sampel yang relatif kecil atau jumlah populasi yang relatif kecil kurang dari 30 orang karyawan dapat dilanjutkan dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh, karena keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Kemudian terdapat jurnal penelitian terdahulu Dian Rizki Noviawati (2016) dan Dwi Cahyono dkk (2017) yang menggunakan 30 populasi dan keseluruhan populasi dijadikan sampel.

## Metode Analisis Data

### 1. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran adalah cara peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain lembar angket, ceklis (*check-list*) atau daftar centang. Penelitian ini menggunakan skala sikap dari Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Menurut Sugiyono (2013: 93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### 2. Smart Partial Least Square

Supriyanto dan Mahari (2019:43) menjelaskan bahwa analisis Smart Parsial Least Square (SmartPLS) dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. PLS merupakan metode yang powerful dan PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, oleh karena itu penelitian dengan sampel kecil dapat menggunakan SmartPLS. Dalam Smart PLS dibagi menjadi 2 model yaitu:

#### 1) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam pengujian model pengukuran ini dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas. Pada uji validitas ini ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu uji Convergent Validity dan Diskriminat Validity. Kemudian untuk uji reabilitas dengan menggunakan uji Composite Reability.

#### a. Convergent Validity

Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011:70). *Convergent Validity* yaitu model pengukur dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konsep penelitian. Indeks *Convergent Validity* adalah diukur dengan Nilai Outer Loading Indikator, syarat outer loading indikator harus di atas 0,70 dan nilai AVE setiap variabel harus diatas 0.50

#### b. Diskriminant Validity

Dalam uji Validitas diskriminan (*discriminant validity*) yaitu menggunakan nilai *cross loading*. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator yang dinyatakan memenuhi *discriminant validity* yaitu apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Hamid dan Anwar : 2019:42).

#### c. Composite Reability

*Composite Reability* digunakan untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dalam aplikasi Smart PLS yaitu dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composit Reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mneguji reabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dan nilainya harus lebih dari 0.7 (Hamid dan Anwar 2019:42).

## 2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai signifikan koefisien jalur antar variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lain sesuai dengan hipotesis yang dilakukan. Dalam model struktural ini dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel dependen dan uji hipotesis.

### a. R-Square

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel laten yang dipengaruhi (endogen) tertentu yang dapat dijelaskan terhadap variabel laten yang mempengaruhinya (eksogen) apakah memilih pengaruh yang substantif. Nilai  $r$  – square berkisar anatara 0-1 dengan nilai yang mendekati 1 menunjukkan akurasi prediksi yang semakin besar. (Paulus 2018:95).

### b. Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dengan melihat nilai  $T$ -Statistics dan nilai  $P$ -Values. Berdasarkan koefisien jalur (*path coefficients*) hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai  $P$ -Values < 0,05.

### 3. Uji Sobel Test

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel yang merupakan alat untuk meihat pengaruh tidak langsung pada variabel mediasi. Apabila sobel test statistic  $\geq 1,96$  dengan signifikansi 5%, maka variabel tersebut dapat

dikatakan mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Convergent Validity

**Tabel 3 Nilai Outer Loading Indikator**

	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Kepuasan Kerja (Z)	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Prestasi Kerja (Y)
X1P1	0,846			
X1P2	0,801			
X1P3	0,857			
X1P4	0,726			
X1P5	0,836			
X2P1			0,750	
X2P2			0,817	
X2P3			0,740	
X2P4			0,799	
X2P5			0,723	
YP1				0,728
YP2				0,742
YP3				0,850
YP4				0,737
YP5				0,753
ZP1		0,830		
ZP2		0,798		
ZP3		0,837		
ZP4		0,873		
ZP5		0,892		

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4

Tabel diatas adalah nilai outer loading indikator yang digunakan untuk menentukan bahwa indikator dari setiap masing-masing variabel merupakan indikator yang valid dan reabel dan dapat dimasukkan kedalam model selanjutnya karena semua nilai indikator diatas 0,7.

**Tabel 4 Convergent Validity**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,663	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,593	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,717	Valid
Prestasi Kerja (Y)	0,583	Valid

Sumber : Olah data SmartPLS 4

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability*.

Kriteria *validity* dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja yang telah memenuhi nilai standar yaitu nilai AVE berada di atas 0,5 yang sudah memenuhi kriteria valid dan reabel.

### Diskriminant Validity

**Tabel 5 Nilai Cross Loading**

	(Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ))	Kepuasan Kerja (Z)	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Prestasi Kerja (Y)
X1P1	0,846	0,578	0,727	0,726
X1P2	0,801	0,484	0,606	0,695
X1P3	0,857	0,679	0,624	0,749
X1P4	0,726	0,620	0,440	0,700
X1P5	0,836	0,612	0,727	0,705
X2P1	0,546	0,546	0,750	0,546
X2P2	0,640	0,608	0,817	0,671
X2P3	0,648	0,719	0,740	0,586
X2P4	0,578	0,472	0,799	0,519
X2P5	0,513	0,449	0,723	0,478
YP1	0,668	0,517	0,624	0,728
YP2	0,657	0,462	0,404	0,742
YP3	0,707	0,738	0,634	0,850
YP4	0,721	0,620	0,597	0,737
YP5	0,594	0,575	0,536	0,753
ZP1	0,470	0,830	0,604	0,501
ZP2	0,492	0,798	0,559	0,471
ZP3	0,647	0,837	0,600	0,647
ZP4	0,748	0,873	0,644	0,804
ZP5	0,683	0,792	0,715	0,747

Sumber: Olah dat SmartPLS 4

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *Cross loading* pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain yaitu memiliki nilai diatas 0,7. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa indikator-indikator yang telah digunakan pada setiap variabel memiliki *discriminant validity* yang baik dan telah tepat menjelaskan bahwa variabel latennya seluruh item tersebut valid.

### Composite Reability

**Tabel 6 Nilai Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reability	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,872	0,908	Reabilitas Baik
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,829	0,879	Reabilitas Baik
Kepuasan Kerja (Z)	0,902	0,927	Reabilitas Baik
Prestasi Kerja (Y)	0,820	0,874	Reabilitas Baik

Sumber: data diolah dari SmartPLS 4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai item variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja yang telah diujikan valid dan reliabel. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai cronbach's paling rendah dibandingkan nilai variabel lain.

### R-Square

**Tabel 7 Nilai R-Square**

	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,617	0,588
Prestasi Kerja (Y)	0,808	0,785

Sumber: Olah data SmartPLS 4

Dari tabel diatas terdapat nilai R-Square kepuasan kerja (Z) sebesar 0,617, artinya persentase besarnya variabel kepuasan kerja (Z) yang dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 61,7% yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat. Selanjutnya nilai R-Square prestasi kerja (Y) sebesar 0,808, artinya persentase besarnya variabel prestasi kerja (Y) yang dijelaskan oleh

variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Z$ ) adalah sebesar 80,8% yang artinya mempunyai pengaruh yang sangat kuat.

### Uji Hipotesis

**Tabel 8 Uji Koefisien Jalur Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

	Variabel	Sample Asli (O)	T Statistik	P Values
H1	Disiplin Kerja ( $X_1$ ) ->Kepuasan Kerja (Z)	0,403	1,850	0,032
H2	Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) ->Kepuasan Kerja (Z)	0,433	1,849	0,032
H3	Disiplin Kerja ( $X_1$ ) -> Prestasi Kerja (Y)	0,662	4,145	0,000
H4	Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) -> Prestasi Kerja (Y)	0,041	0,272	0,393
H5	Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0,253	1,959	0,025

Sumber: Olah data SmartPLS 4

Berdasarkan tabel diatas penentuan hasil uji hipotesis pengaruh langsung diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) diterima dengan konstruk disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai p-values sebesar  $0.032 < 0.05$ .
2. Hipotesis kedua (H2) diterima dengan konstruk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai p-values sebesar  $0.032 < 0.05$ .
3. Hipotesis ketiga (H3) diterima dengan konstruk disiplin kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar  $4.145 > 1.96$ , dan nilai p-values sebesar  $0.000 < 0.05$ .

4. Hipotesis keempat (H4) ditolak dengan konstruk lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai p-values sebesar  $0.393 > 0.05$ .
5. Hipotesis kelima (H5) diterima dengan konstruk kepuasan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai p-values sebesar  $0.025 < 0.05$ .

**Tabel 9 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

	Variabel	Sample Asli (O)	T Statistik	P Values
H6	Disiplin Kerja ( $X_1$ ) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0,102	1,357	0,087
H7	Lingkungan Kerja-> Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0,109	1,066	0,143

Sumber: Olah data SmartPLS 4

Berdasarkan tabel diatas penentuan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis keenam (H6) ditolak dengan t statistic =  $1,357 < 1,96$  dan p-value =  $0,087 > 0,05$  serta koefisien pengaruh tidak langsung =  $0,102$  yang artinya tidak signifikan.
2. Hipotesis keenam (H7) ditolak dengan t statistic =  $1,066 < 1,96$  dan p-value =  $0,143 > 0,05$  serta koefisien pengaruh tidak langsung =  $0,109$  yang tidak signifikan.

### Uji Sobel Test

**Tabel 10 Uji Sobel (*Indirect Effect*)**

Model	Path Coefficient	$t_{hitung}$	P-Values	Keputusan
$X_1$ -Z-Y	0.158	1.168	0.091	Ditolak
$X_2$ -Z-Y	0.066	0.268	0.788	Ditolak

Sumber: Data Olahan:  
<https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi memiliki p-value  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,091 yang artinya tidak terjadi mediasi antara variabel tersebut dan keputusan hipotesis ditolak. Sedangkan untuk pengujian pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi memiliki p-value  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,788 yang artinya tidak terjadi mediasi antara variabel tersebut dan keputusan hipotesis ditolak.

### **Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

#### **1. Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Columbus Bagan Batu dan terbukti kebenarannya sehingga H1 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap pegawai. Jika disiplin kerja karyawan tinggi maka akan memperoleh hasil kerja yang maksimal dan karyawan merasa puas terhadap hasil kerja tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu kedisiplinan dalam bekerja itu sangat penting diterapkan pada tempat kerja agar pegawai

melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak tergesa-gesa sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga memperoleh hasil yang optimal dan adanya rasa kepuasan dalam bekerja.

#### **2. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Columbus Bagan Batu dan terbukti kebenarannya sehingga H2 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyani Dwi Lestari dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rasa aman dan nyaman terhadap lingkungan kerja akan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja, jadi lingkungan kerja sangat berpengaruh pada karyawan ditempat kerja tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja.

#### **3. Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Columbus Bagan Batu dan terbukti kebenarannya sehingga H3 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap pegawai. Jika disiplin kerja seorang pegawai tinggi maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lucia Maduningtias (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan taat pada peraturan dikarenakan kedisiplinan merupakan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **4. Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai tidak pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Columbus Bagan Batu dan tidak terbukti kebenarannya sehingga H4 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Columbus Bagan Batu tidak kondusif sehingga para karyawan merasa tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan sehingga tidak mendapat prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Teddy Chandra dan Sunda Ariana (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

#### **5. Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Columbus Bagan Batu dan terbukti kebenarannya sehingga H5 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan mendapatkan prestasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Edo Saputra dan Edduar Hendri (2020) bahwa hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya adanya pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja. Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan menghasilkan output yang maksimal dengan hasil kerja keras sehingga mencapai prestasi kerja.

#### **6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Columbus Bagan Batu. Dari hipotesis tersebut tidak dapat terbukti kebenarannya sehingga H6 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Edo Saputra dan Edduar Hendri (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja lebih besar secara langsung tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu.

### **7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Columbus Bagan Batu. Dari hipotesis tersebut tidak dapat terbukti kebenarannya sehingga H7 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukiyana dan Firman Davi Firdaus (2017) yang menyatakan bahwa tidak ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman karena akan berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja yang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan pada hasil kerjanya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Hasil uji antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan pada PT. Columbus Bagan Batu. Artinya pegawai yang bekerja di PT. Columbus Bagan Batu memiliki disiplin kerja yang tinggi didalam sebuah instansi maka dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Jika disiplin kerja

semakin tinggi dalam organisasi tersebut maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

2. Hasil uji antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Artinya pegawai yang bekerja di PT. Columbus Bagan Batu memiliki lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.
3. Hasil uji antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Artinya pegawai yang bekerja di PT. Columbus Bagan Batu memiliki disiplin kerja yang dapat berpengaruh pada prestasi kerjanya. Jika disiplin kerja seorang pegawai tinggi maka akan memperoleh hasil kerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan mendapat prestasi dalam bekerja.
4. Hasil uji antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan tidak signifikan. Artinya pegawai yang bekerja di PT. Columbus Bagan Batu memiliki lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Columbus Bagan Batu tidak kondusif dan kurang baik sehingga para karyawan merasa tidak bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan membuat prestasi kerja menurun.

5. Hasil uji antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Artinya pegawai yang bekerja di PT. Columbus Bagan Batu memiliki kepuasan kerja yang dapat berpengaruh pada prestasi kerjanya. Jika semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menghasilkan output yang maksimal dengan hasil kerja keras sehingga mencapai prestasi kerja.
6. Hasil uji antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan tidak signifikan melalui mediasi variabel kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja tidak berhasil memediasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Pegawai yang bekerja di PT. Columbus Bagan Batu harus merasakan kepuasan kerja terlebih dahulu sebelum meningkatkan prestasi kerja karyawan.
7. Hasil uji antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan tidak signifikan melalui mediasi variabel kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja tidak berhasil memediasi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Karyawan yang bekerja di PT. Columbus Bagan Batu harus mempunyai lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman sehingga akan mendapat hasil kerja yang maksimal dan karyawan merasa puas pada hasil kerjanya dan mencapai prestasi kerja.

## Saran

1. Bagi pihak perusahaan PT. Columbus Bagan Batu

Pimpinan lebih meninjau kembali para pegawai terkait kehadiran pegawai agar lebih disiplin dengan memberi sanksi berupa pengurangan gaji serta denda kepada karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja agar tidak terjadi lagi tingkat absen yang tinggi. Kemudian perusahaan harus mengganti peralatan kantor yang rusak serta melengkapinya agar karyawan nyaman bekerja dan pimpinan harus memperhatikan agar tidak lagi karyawan yang mengabaikan pekerjaan dengan mengeluarkan karyawan yang tidak bisa mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya dan memberikan reward berupa promosi jabatan terhadap pegawai yang menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berhasil memediasi variabel tersebut, hal ini berarti terdapat variabel-variabel lain yang bisa dijadikan sebagai variabel mediasi. Maka dari itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan lagi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya. Kemudian peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menambah jumlah responden sehingga hubungan akan lebih kuat serta mendapatkan hasil yang jauh lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu B.R (2020). *“Pengantar Metodologi Penelitian”*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nugrahaningsih, Hartanti dan Julaela. (2017). *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas”*. Media Manajemen Jasa. Vol. 4 No.1. Diakses Pada 10 Desember 2021: Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
- Sandu, S. (2015) *“Dasar Metodologi Penelitian”*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono, Prof. DR. (2017) *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyu, E.S, Hendri, E. (2020). *“Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 16 No.4, 280-288. Diakses Pada 27 Desember: Universitas PGRI Palembang