

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TAMBAK
GELUNG WINDU KENCANA SAKTI SITUBONDO
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Wahyudi
yuyut8136@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riskaayupramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Culture on Performance with Job Satisfaction at PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo with Job Satisfaction as an Intervening Variable.

Human resources are the most important factor in a company's goal achievement. Without organized human resources, a company or agency cannot operate effectively and achieve its goals. The purpose of this study is to analyze the influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Culture on Performance with Job Satisfaction as an intervening variable. This research is an explanatory study. The population in this study were employees of PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo. The sampling technique was determined by simple random sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has no significant effect on Job Satisfaction, Work Culture has a significant effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a significant effect on Performance, Work Environment has no significant effect on Performance, Work Culture has a significant effect on Performance, Job satisfaction has no significant effect on Performance. The results of the indirect influence hypothesis test show that the variable Work Discipline on Performance through Job Satisfaction has a positive but insignificant effect, Work Environment on Performance through Job Satisfaction has a positive but insignificant effect, Work Culture on Performance through Job Satisfaction has a positive but insignificant effect.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Culture, Job Satisfaction, Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Tanpa SDM yang terorganisasi, suatu

perusahaan atau instansi tidak dapat beroperasi dengan baik dan mencapai tujuannya. Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah seni atau

cara untuk mengatur hubungan dan tugas tugas karyawan dalam suatu perusahaan”.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi perkembangan perusahaan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan positif dalam perusahaan dapat menjadi pemicu adanya kesejahteraan karyawan. Selain itu, ketersediaan fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ketersediaan tersebut, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan. Budaya kerja dapat diartikan dengan sifat dan kepribadian seseorang dalam kehidupan yang dijalani sehari-hari. Budaya kerja merupakan suatu nilai kehidupan yang akan berpengaruh pada sifat asli seseorang dalam bersosialisasi dalam pekerjaan dan organisasi". Sebab itu, tingkah laku seseorang adalah cerminan diri dalam menerapkan nilai dan norma pada suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah bentuk kerja nyata dari seseorang yang diterapkan dalam tugas yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan meliputi disiplin dalam bekerja seperti datang tepat waktu, mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, mencapai target yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo adalah salah satu lokasi usaha budidaya udang windu yang terletak di

Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Kawasan ini dikenal karena potensinya dalam sektor akuakultur, khususnya budidaya udang windu (*Penaeus monodon*), yang merupakan salah satu jenis udang yang banyak diminati oleh pasar domestik dan internasional. Tambak ini didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan produksi udang windu yang berkualitas tinggi. Pembangunan dan pengelolaan tambak dilakukan dengan memperhatikan teknologi terbaru dalam budidaya udang, mulai dari pengelolaan air, pakan, hingga sistem pemantauan kualitas lingkungan yang dapat mendukung pertumbuhan udang secara optimal. Usaha ini juga berfokus pada keberlanjutan dan ramah lingkungan, dengan menjaga kualitas air tambak agar tetap sehat dan mendukung perkembangan biota laut.

Selain memberikan kontribusi terhadap ekonomi lokal melalui penciptaan lapangan kerja, PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti juga turut mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan produksi hasil laut dan memperkenalkan teknologi akuakultur yang lebih efisien. Produk yang dihasilkan dari tambak ini juga seringkali diekspor, memberikan dampak positif bagi perekonomian daerah dan nasional.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Hasibuan (2010:12) “Sumber daya manusia berhubungan dengan rencana, sistem, proses, serta tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan”. Sedangkan menurut Dessler (2011:5) “Manajemen sumber daya manusia mencakup

perekrutan, penyingkapan karyawan, pelatihan, serta pemberian reward dan nilai pada karyawan itu sendiri”. Oleh sebab itu, dalam merekrut seorang karyawan, perusahaan memiliki syarat tersendiri agar nantinya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dorongan dan bantuan dari perusahaan juga sangat penting terhadap berjalannya aktivitas karyawan. Oleh karena itu, suatu perusahaan diharapkan mampu membimbing dan menghargai setiap pekerjaan karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap seseorang dalam mematuhi peraturan seperti ketepatan waktu. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan disiplin kerja yang baik, karena disiplin kerja mencerminkan bagaimana nantinya perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja diterapkan pada semua bentuk perusahaan maupun organisasi. Disiplin kerja diciptakan agar karyawan mempunyai arahan dan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Arviana (2019:43) berpendapat bahwa “Disiplin kerja merupakan bentuk patuh seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja”. Menurut Agustini (2019:89) menyatakan “Disiplin kerja ialah bentuk sikap menghormati dan menghargai pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

Menurut Agustini (2019:104) mengatakan bahwa Terdapat 5 indikator Disiplin kerja antara lain:

1) Tingkat kehadiran.

Adalah bentuk kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan. Semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan maka

karyawan tersebut dapat dikatakan disiplin.

2) Tata cara kerja.

Adalah bentuk peraturan tertulis yang dibuat perusahaan terhadap karyawan.

3) Ketaatan pada atasan.

Yaitu dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atasan/pemimpin.

4) Kesadaran bekerja.

Karyawan harus bekerja dengan hati dan tanpa paksaan eksternal.

5) Tanggung jawab.

Seorang karyawan diharapkan mampu bertanggung jawab atas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan seperti target kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Bambang (2010:10) “Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan dimana tempat karyawan bekerja”. Keadaan lingkungan kerja dapat berdampak baik dan buruk terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman seperti tersedianya fasilitas-fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:10) “Lingkungan kerja bisa menjadi penghubung antara karyawan dan sesama divisi kerja”. Persaingan dalam lingkungan kerja merupakan hal biasa. Akan tetapi, persaingan yang dimaksud adalah persaingan positif seperti adu cepat dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan dan target. Kelengkapan fasilitas dan suasana pekerjaan yang nyaman menjadi faktor penting dalam terwujudnya kinerja karyawan yang

kompeten. Lingkungan kerja positif meliputi lingkungan yang bersih, fasilitas yang lengkap dan pemimpin yang merangkul karyawannya.

Sedarmayati (2009:46) menyatakan bahwa, terdapat lima indikator lingkungan kerja meliputi:

1) Pencahayaan.

Meliputi penerangan yang cukup pada ruang bekerja dan membuat karyawan nyaman melakukan pekerjaannya.

2) Suhu.

Kondisi suhu ruangan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Kelembaban.

Kelembapan ruang kerja dapat membuat karyawan merasa sejuk dalam bekerja.

4) Sirkulasi udara.

Dalam ruang kerja, karyawan juga membutuhkan udara yang bersih dan sehat.

5) Kebisingan.

Dalam bekerja, perusahaan diharapkan mampu memberikan ruang kerja yang tidak damai dan tidak berisik.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah hasil dari perjalanan hidup yang dapat ditemukan dalam lingkungan kerja. Budaya kerja dalam suatu perusahaan dapat mencerminkan semangat dan motivasi pada karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Budaya kerja dapat diartikan sebagai ciri khas dan keunikan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Fathoni (2016:146) menyatakan “Budaya kerja merupakan arahan kinerja dalam suatu perusahaan”. Berdasarkan penjelasan tersebut, budaya kerja

adalah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas. Mangkunegara (2005:316) menyatakan definisi “Budaya kerja ialah hal yang dapat menjadi pedoman untuk menjalankan suatu kegiatan perusahaan”.

Nurhadijah (2017:8) mengungkapkan bahwa terdapat empat indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1) Disiplin.

Disiplin adalah sikap karyawan dalam menghargai pekerjaannya dengan disiplin dalam bekerja.

2) Keterbukaan.

Sikap terbuka satu sama lain sangat diperlukan dalam dunia kerja agar memudahkan dalam bekerja dan mencapai keberhasilan.

3) Saling menghargai.

Bentuk menerima pendapat dan saling menghormati satu sama lain.

4) Kerja sama.

Keikutsertaan dan bersedia bekerja sama dengan karyawan lain demi tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Kepuasan Kerja

Handoko (2013:193) “Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan tanggapan baik oleh karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merupakan bentuk perasaan senang dan puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

Hasibuan (2014:202) mengungkapkan pada “Kepuasan kerja adalah perasaan suka terhadap pekerjaan yang dikerjakan”. perasaan tersebut mencerminkan karyawan puas atas pekerjaannya. Hal tersebut merupakan penentu apakah seseorang merasa suka atau tidak terhadap pekerjaannya. Karena setiap karyawan mempunyai penilaian atas kinerjanya sendiri.

Edison (2016: 214) mengemukakan terdapat enam indikator kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kepemimpinan.
Pemimpin diharapkan mampu menjadi contoh yang baik pada karyawannya.
- 2) Kompetensi.
Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang kompeten untuk perusahaan.
- 3) Kebijakan Manajemen
Kebijakan perusahaan dapat menjadi pedoman karyawan dalam bekerja.
- 4) Kompensasi.
Karyawan butuh pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan seperti rasa terimakasih perusahaan terhadap karyawan.
- 5) Penghargaan.
Pemberian tunjangan dan hadiah terhadap karyawan karena telah berjuang penuh untuk keberhasilan perusahaan.
- 6) Suasana Lingkungan.
Suasana lingkungan yang nyaman dapat berdampak positif bagi hasil kinerja karyawan.

Kinerja

Menurut Rivai (2009:532) “Kinerja adalah kesediaan karyawan

dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. Setiap karyawan dituntut mampu menghasilkan kinerja yang kompeten dan optimal. Hasil kinerja yang didapat perusahaan dari karyawan menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan. Keberlangsungan perusahaan tergantung bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Siagian (2014:227) “Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Setiap karyawan harus mempunyai komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sedarmayanti (2012:142) “Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya”. Tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan harus diselesaikan dengan baik dan benar. Faktor yang menjadi pendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah terpenuhinya hak-hak karyawan. Selain itu, perusahaan dituntut untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

Bangun (2012:234) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan.
Kesanggupan karyawan menjadi penentu jumlah pekerjaannya.
- 2) Kualitas pekerjaan.
Kualitas pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Ketepatan waktu.
Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu.
- 4) Kehadiran.

Kehadiran termasuk dalam disiplin kerja yang harus ditingkatkan.

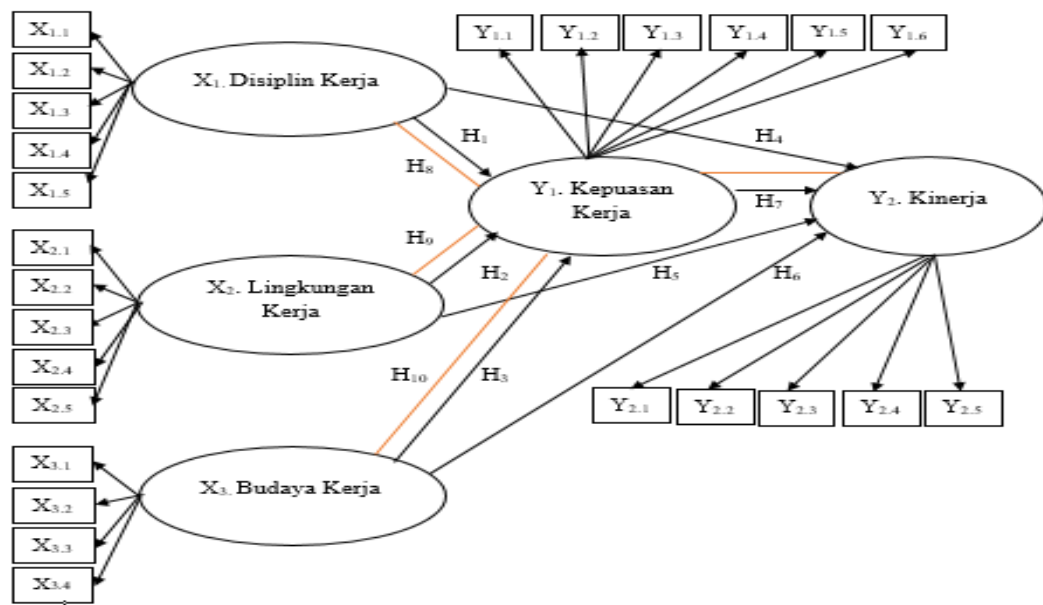
5) Kemampuan kerja sama.

Kerjasama dalam lingkungan kerja dapat membantu terciptanya kualitas kinerja.

Kerangka Konseptual

Iskandar (2008:54) mendefinisikan bahwa “kerangka konseptual merupakan gabungan antara berbagai variabel yang telah ditetapkan peneliti dalam suatu penelitian “. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti akan meneliti

pengaruh Variabel independen (bebas) pada penelitian tersebut ialah Disiplin kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), serta Budaya kerja (X_3) dan untuk variabel dependen (terikatnya) ialah Kepuasan kerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2). Berdasarkan uraian diatas maka, kerangka konseptual hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat dilihat pada gambar 1 yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

terhadap Kepuasan Kerja Kerja.

H_3 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_4 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

- H₅ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
H₆ : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
H₇ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
H₈ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
H₉ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
H₁₀ : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sugiyono (2015:2) mengungkapkan “Rencana adalah bentuk rancangan penelitian yang akan segera dilakukan identifikasi dalam penelitian”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:8) “Penelitian kuantitatif adalah bentuk penelitian yang dapat diukur dan berupa angka-angka”. Untuk memperoleh data penelitian dalam penelitian ini dilakukan observasi, studi pustaka, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Rancangan penelitian ini dimulai dengan tahap awal yang meliputi observasi di lapangan dan melakukan studi pustaka untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur dan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang menjadi fokus

penelitian. Langkah selanjutnya adalah melakukan wawancara, penyebaran kuesioner, dan pengumpulan dokumentasi di PT. Tambak Gelung. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan berbagai metode statistik, seperti uji validitas konvergen, reliabilitas, uji asumsi klasik, *uji goodness of fit*, uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural, dan uji hipotesis dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Pengolahan data ini bertujuan untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi untuk memperjelas hasil penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan pada bulan Februari sampai dengan bulan Mei tahun 2025. Penelitian ini bertempat di PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo yang beralamat di Dusun Gumuk Utara, Gelung Kecamatan Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68351.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:115) “Populasi Merupakan kumpulan dari berbagai orang yang terpilih akan menjadi responden dalam suatu penelitian “. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan kontrak.

Sugiyono (2013:81) “Sampel merupakan sebagian dari populasi yang telah disaring”. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan kontrak PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo. Teknik pengambilan

sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) karena berdasarkan jumlah populasi dibawah 100 orang. Sampel pada yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan dengan teknik *non probability sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan dari semua informasi yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah teknik analisis jalur yang memanfaatkan alat analisis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Perangkat ini berfungsi untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan sepanjang penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo berjumlah

40 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas digunakan sebagai Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. *Convergent Validity* merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi pernyataan dengan konstruksya. Untuk mengetahui Validitas Konvergen bisa mengukur dari nilai *Loading factor*, *community* dan nilai *Average variance Extracted* (AVE). Standar yang digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah *Loading factor* >0,7, *community* >0,5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Alpha Cronbach 0,70. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,70 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Average variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ . Disiplin Kerja	0,948	0,829	Valid
X ₂ . Lingkungan Kerja	0,904	0,723	Valid
X ₃ . Budaya kerja	0,871	0,723	Valid
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,917	0,708	Valid
Y ₂ . Kinerja Karyawan	0,888	0,629	Valid

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $2,58 < CR < 2,58$.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "*Inner VIF Values* pada hasil analisis aplikasi *partial least square* Smart

PLS 3.0. dalam skripsi disajikan Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas seperti berikut:

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness Of Fit* Adalah upaya untuk memahami distribusi dari sampel apakah mencontoh distribusi teoritis tertentu dan menentukan sebaran data sampel sudah memenuhi kaidah teoritis tertentu. Menurut Ghazali (2015:82), "*Goodnes of fit* dilakukan untuk mengevaluasi suatu model penelitian sesuai dengan keadaan lapangan atau belum". Kriteria dalam metode ini yaitu:

- 1) nilai $SRMR \leq 0,09$
- 2) Jika nilai yang didapat *Chi-Square* itu kecil
- 3) Jika $NFI > 0,05$ (mendekati angka

Tabel 2. Goodnees Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMS	0.929	0.929	< 0.10	Good Fit
d- ULS	2.766	2.766	> 0.05	Good Fit
d_G	3.483	3.483	> 0.05	Good Fit
Chi-Square	515.515	515.515	Diharapkan Kecil	Good Fit
NFI	0.603	0.603	> 0,9 (mendekati 1)	Good Fit

Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner* model dilakukan untuk menguji hubungan antara

konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan Ujian dapat

diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten

independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Pada output *R Square*, selanjutnya disajikan dalam Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi seperti berikut ini:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Variabel terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.674	0.647
Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.758	0.728

- 1) Variabel Disiplin kerja (X₁) Lingkungan kerja (X₂) dan Budaya kerja (X₃) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,647 (64,7%) pengaruh cukup tinggi, sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi 10 variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- 2) Variabel Disiplin kerja (X₁) Lingkungan kerja (X₂) Budaya kerja (X₃) dan Kepuasan kerja (Y₁) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,728 (72,8%) pengaruh cukup tinggi, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

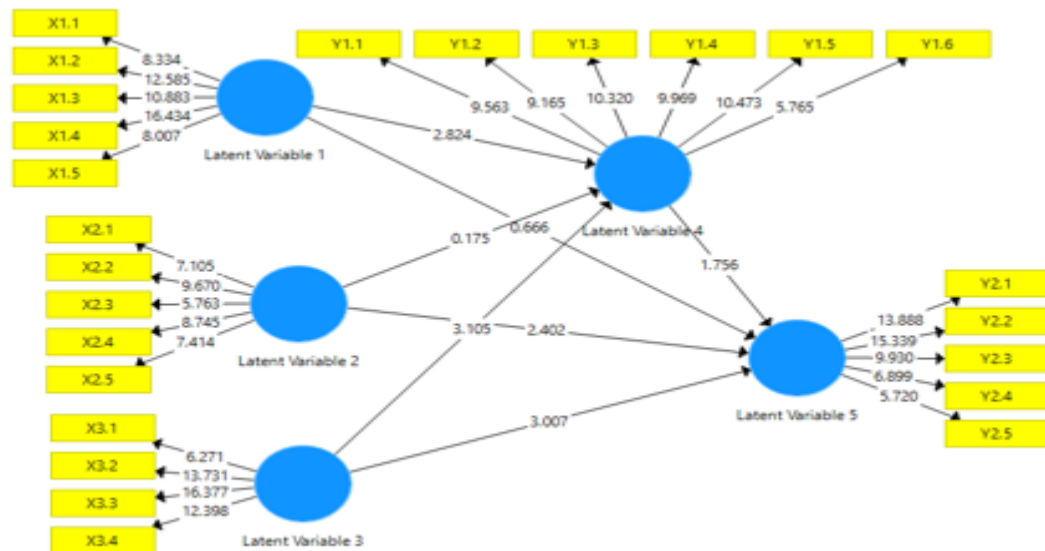
Ghozali (2018:97), “Uji ini dilakukan dalam penelitian untuk mengetahui terdapat pengaruh antar variabel bebas dan terikat pada penelitian”. Hasil uji dianggap signifikan apabila telah memenuhi kriteria uji. Kriteria pada uji ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Original sample* secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan
- 2) Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 maka tidak dapat dikatakan pengaruh yang signifikan
- 3) Jika nilai *P Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh yang Signifikan.

Tabel 4. Uji Hipotesis Penelitian

Hubungan Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
X ₁ . Disiplin Kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.427	2.824	0.005
X ₂ . Lingkungan Kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja	-0.097	0.666	0.506
X ₃ . Budaya Kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja	0.046	0.175	0.871
X ₁ . Disiplin Kerja → Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.324	2.402	0.017
X ₂ . Lingkungan Kerja → Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.440	3.105	0.002
X ₃ . Budaya Kerja → Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.375	3.007	0.003
Y ₁ . Kepuasan Kerja → Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.331	1.756	0.080
X ₁ . Disiplin Kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja → Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.141	1.479	0.140

X ₂ . Lingkungan Kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja → Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.015	0.178	0.859
X ₃ . Budaya kerja → Y ₁ . Kepuasan Kerja → Y ₂ . Kinerja Karyawan	0.146	1.637	0.102



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis Struktural

Pembahasan Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,427), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,824 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,005 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan hasil uji menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT Tambak Gelung Windu Kencana Sakti. Ada beberapa alasan mengapa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, merasa

dihargai dan memiliki lingkungan kerja yang lebih baik yang pada akhirnya meningkatkan Kepuasan kerja mereka. Disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu, menaati aturan dan menyelesaikan tugas dengan baik dapat secara langsung meningkatkan produktivitas. Karyawan yang disiplin cenderung lebih efektif dalam bekerja dan mencapai target yang dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Tine.Y (2020) dan Asrul.H.K (2024).

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (-0,097), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,666 (<1,964) dengan

nilai P Value yaitu 0,506 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Meskipun Lingkungan kerja sering dianggap penting bagi Kepuasan kerja, ada beberapa alasan mengapa Lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Karyawan mungkin lebih merasa puas jika mereka merasa termotivasi, memiliki beban kerja yang sesuai, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atau mendapatkan kompensasi yang adil. Selain itu, setiap individu memiliki persepsi yang berbeda terkait Lingkungan kerja. Apa yang dianggap ideal oleh satu orang, bagi orang lain mungkin hal itu tidak ideal. Hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Tine.Y (2020) dan Asrul.H.K (2024).

Budaya kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya positif (0,046), Nilai T-Statistic yaitu 0,175 (>1.964) dengan nilai P Value sebesar 0,861 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan hasil uji ketiga ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT Tambak Gelung Windu Kencana

Sakti. Budaya kerja yang positif dapat mendukung Kepuasan kerja pada suatu organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, didukung dan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan perusahaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan menciptakan Lingkungan kerja yang positif dan akhirnya berhubungan dengan Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Feny.F.W (2021).

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,342), Nilai T-Statistic yaitu 2,402 ($>1,964$) dengan nilai p Value yaitu 0,017 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin kerja dapat membentuk perilaku karyawan yang mendukung Kinerja dan akhirnya berdampak baik pada tujuan organisasi. Kedisiplinan yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab sehingga berdampak positif pada produktivitas dan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Reynaldi.A (2023).

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,440), Nilai T-

Statistic yaitu 3,105 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu 0,002 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kinerja secara signifikan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh besar terhadap Kinerja karena kondisi dan suasana tempat kerja dapat secara langsung mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang positif seperti nyaman, aman dan mendukung cenderung meningkatkan semangat dan Kinerja karyawan. Sementara Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan penurunan motivasi yang akhirnya berdampak pada buruknya Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Demok.S (2020).

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya positif (0,375), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,007 ($>1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0,003 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan hasil uji keenam ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap Kinerja karyawan. Budaya kerja dapat membentuk lingkungan kerja, memotivasi karyawan dan mempengaruhi perilaku sikap

mereka. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan yang akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Lidwina.M.M (2023) dan Feny.F.W (2021).

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya positif (0,331), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,756 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0,080 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**. Berdasarkan hasil uji menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja. Salah satu alasan yang membuat Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja adalah ukuran kinerja. Jenis Kinerja yang diukur dapat mempengaruhi hubungan. Kepuasan kerja mungkin lebih berpengaruh pada Kinerja yang berorientasi pada kualitas atau kepuasan pelanggan daripada Kinerja yang berorientasi pada kuantitas. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Rini.L (2021).

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,141), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,479 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu 0,140 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan

terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja secara signifikan. Jika penerapan Disiplin kerja terlalu kaku dan tidak adil, maka akan menurunkan Kepuasan kerja dan Kinerja. Karyawan mungkin merasa tertekan, tidak dihargai dan merasa diperlakukan tidak adil yang akhirnya dapat mengurangi Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mungkin adanya variabel lain yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja. Hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Asrul.H.K (2024).

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,015), Nilai T-Statistic yaitu 0,178 (<1,964) dengan nilai P Value yaitu 0,859 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak selalu berdampak positif

terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. Karena ada karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tetapi Kinerjanya tidak optimal. Dan sebaliknya, ada karyawan yang kurang puas tetapi berkinerja baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Asrul.H.K (2024).

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,146), Nilai T-Statistic yaitu 1,637 (<1,964) dengan nilai p Value yaitu 0,102 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja (X_3) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Hubungan antara Budaya kerja dan Kinerja bisa jadi kompleks dan tidak selalu sejalan. Kepuasan kerja dan Kinerja bisa dipengaruhi oleh banyak faktor selain Budaya kerja. Ada faktor lain diluar penelitian yang mungkin mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Feny.F.W (2021).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik

beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_1 diterima);

2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_2 ditolak);
 3. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H_3 ditolak);
 4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif namun terhadap Kinerja, (H_4 diterima);
 5. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_5 diterima);
 6. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, (H_6 diterima);
 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_7 ditolak);
 8. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_8 ditolak);
 9. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_9 ditolak);
 10. Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, (H_{10} ditolak);
- kerja yang baik dapat membawa perusahaan mencapai kesuksesan yang telah direncanakan.
- b) Budaya kerja pada pada suatu perusahaan sangat perlu ditingkatkan. Budaya kerja yang baik dan positif seperti karyawan merasa dihargai, didukung dan termotivasi untuk bekerja secara efektif. Budaya kerja yang baik mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, inovasi dan pertumbuhan profesional.
 - c) Kepuasan kerja pada karyawan dapat dibentuk dengan menciptakan Lingkungan kerja yang positif, Disiplin kerja yang tertanama pada setiap karyawan serta Budaya kerja yang nyaman. Selain itu, perusahaan dapat memberikan peluang pengembangan diri pada karyawan seperti pelatihan dan pengembangan karir.
2. Bagi Universitas Abduracham Saleh Situbondo

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Tambak Gelung Windu Kencana Sakti Situbondo
 - a) Disarankan untuk meningkatkan Disiplin kerja bagi karyawan. Seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik. Disiplin

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Disiplin

kerja, Lingkungan kerja, Budaya kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja dalam bidang Manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU press.
- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2256-2273. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3648>
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(5), 861-875. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4926>
- Arviana. 2019. *Manajemen kinerja, pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: Rajawali pers.
- Bambang, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Revika Aditama.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Indeks.
- Failin, I. N., Hamdun, E. K., & Ariyantiningih, F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(6), 1145-1161. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i6.3540>
- Fathoni. 2016. *Sumber Daya Manusia Suatu Konsep*. Edisi Khusus, PT. Tiga Raksa, Jakarta.
- Febriyanto, A., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kecamatan Mangaran Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2291-2307. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3653>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*

- Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bpf.
- Hasibuan, M.S.P. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi askara.
- Iskandar. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Pers.
- Kamalisa, D., Karnadi, K., & Sari, L. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja asn melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(8), 1604-1617. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Kurniahadi, D., Fandiyanto, R., & Anshory, M. I. (2025). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(12), 2765-2779. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4213>
- Rivai. 2005. *Dasar-Dasar manajemen pemasaran (konsep, strategi, dan kasus)*. Yogyakarta: CAPS (Center for academic publishing sevice).
- Sedarmayanti. 2009. *Kinerja sumber daya, teori aplikasi dan penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

