

=====

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TEMPURAN MAS**

**Hartanti Nugrahaningsih¹
Julaela²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : hartanti.nugrahaningsih@uta45jakarta.ac.id¹
Email : julaela25@gmail .com²

ABSTRAK

Penelitian ini tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Dan variabel independen terdiri dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Jumlah populasi responden yang diteliti di perusahaan PT. Tempuran Mas adalah 100 Karyawan, tetapi yang diambil menjadi responden penelitian ini adalah 80 Karyawan. Metode pengambilan sampel adalah *sample random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga setiap kasus atau elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama besar untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahap pertama adalah untuk menggali teori dari pustaka atau dengan statistik deskriptif dan pengumpulan data dari objek yang diriset. Tahap kedua adalah uji kelayakan data dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas. Tahapan ketiga adalah tahap pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f untuk menguji hipotesis baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya dihitung koefisien determinasi yang disesuaikan serta pembentukan persamaan regresi.

Hasil penelitian ini membuktikan: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah

kekuatan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja.

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

ABSTRAK

This study "Influence of Discipline Work and Work Environment on Employee Performance with job satisfaction as an intervening variable". The dependent variable in this research is employee performance. Intervening variable in this research is job satisfaction. And the independent variables consist of Discipline Work and Work Environment. Total population respondents surveyed in the company of PT. Tempuran Mas is 100 employees, but were taken into this study respondents were 80 employees. The sampling method is a sample random sampling, the sampling technique is done randomly so that each case or element in the population has an equal chance to be selected as the study sample. Research carried out by several phases. The first stage is to explore the theory of literature or by descriptive statistics and data collection of objects researched. The second phase is to test the feasibility of the data by using test data validity and reliability testing. The third stage is the stage of hypothesis testing using t test and f test to test the hypothesis either partially or simultaneously. Furthermore calculated adjusted coefficient of determination and the establishment of the regression equation. The research results prove: Discipline significant effect on job satisfaction. Work environment have a significant effect on job satisfaction. Work discipline and working environment together significant effect on job satisfaction. Discipline significant effect on employee performance. Work environment significantly influence employee performance. Job satisfaction is not significant influence on employee performance. Work discipline, work environment and job satisfaction simultaneously significant effect on employee performance. Work Discipline intervention against Employee Performance can increase the strength of the influence of Discipline Work through the Employee Performance with Job Satisfaction. Work Environment intervention against Employee Performance can increase the strength of the Work Environment for Employees with performance through job satisfaction.

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

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan bisnis antar perusahaan sektor pelopor pengiriman kargo di Indonesia sangat ketat. Hal ini dapat dilihat dengan terus muncul perusahaan - perusahaan sejenis terutama di kota-kota besar di Indonesia. Adanya

perusahaan pengiriman kargo yang turut berperan dalam industri jasa pengiriman kargo dalam negeri seperti, PT. Cargo MII, PT. Pasific ocean logistik, PT. Trans pratama logistik, PT. Multi terminal indonesia. dan lain-lain. Serta perusahaan - perusahaan besar yang sudah tidak asing lagi dalam pengiriman kargo ekspor import dalam negeri seperti, Pelindo I, pelindo II, Pelindo III dan Pelindo IV. Berdasarkan hal tersebut, bisa dibayangkan betapa ketatnya persaingan dalam upaya penyelenggaraan jasa yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Sedangkan setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan setiap perusahaan berkeinginan agar tenaga kerja yang dimilikinya mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada perusahaan PT. Tempuran Mas, yakni sebuah perusahaan pelayaran yang berperan sebagai jasa sektor pengiriman *cargo* (barang) Import maupun Eksport dari berbagai negara Asia. PT. Tempuran Mas melayani jasa pengiriman barang import ekspor via darat maupun via laut dan menyediakan jasa pengiriman barang baik *LCL (Less Container Load)* maupun *FCL (full Container Load)*. Disamping itu PT. Tempuran Mas merupakan perusahaan jasa pengiriman *international ekspor impor* yang berperan sebagai pihak ketiga (agen) tetapi dapat bertindak sebagai pengirim, penerima, maupun pengangkut barang sesuai dengan kepentingan *customer* (pelanggan).

Berdasarkan penelitian sementara, kendala yang sering ditemui dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang tidak stabil sehingga diperlukan perhatian khusus kepada unsur manusia dan perhatian dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Ketidakstabilan kinerja karyawan ini dapat dilihat dari data jenis pengaduan pelanggan dan data klaim dari pelanggan (*customer*) yang menggunakan jasa pengiriman barang melalui PT. Tempuran Mas pada tahun 2014 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Jenis Pengaduan PT. Tempuran Mas 2014

No.	Bulan	Jenis Pengaduan Terhadap bongkar muatan			Jumlah
		Terlambat	Rusak	Tidak sampai	
1	Januari	43	9	1	53
2	Februari	114	4	6	124
3	Maret	68	7	3	78
4	April	51	3	2	56
5	Mei	62	10	0	72
6	Juni	27	1	8	36
7	Juli	39	0	5	44
8	Agustus	77	1	4	82
9	September	35	7	0	42
10	Oktober	96	9	0	105
11	November	51	8	2	61

12	Desember	89	4	1	94
	Jumlah	752	63	32	847

Sumber : HRD Logistik PT. Tempuran Mas (2014)

Tabel 2. Data Klaim PT. Tempuran Mas 2014

TANGGAL PELAPORAN	PELAPOR	TEMPAT KEJADIAN	KATEGORI KEJADIAN	DESKRIPSI KEJADIAN	KAPAL	CONTAINER /SEAL	PELANGGAN	JUMLAH	JUMLAH KERUGIAN	TINDAKAN
20-Feb-14	SASA PALU	PALU	DAMAGE	BARANG RUSAK DALAM CONTAINER	KM. KABONGA BARU 2	DRYU 2151164	BPK RIVAN TJIOE	SJ-F2406-25 (KULKAS)	1 UNIT	Rp 2,899,600
11-Apr-14	JASA TRANS	SAMARINDA	LOSS	BARANG DI DAPATI KURANG PADA SAAT DI DELIVERY	KM. TELAGA MAS	TEGU 7024663	MDS MULIA PLAZA (321)	BARANG PRODUK MATAHARI	3 UNIT	Rp 1,499,000
20-Jun-14	MELODY KENDARI / SRILL	KENDARI	LOSS	BARANG KURANG DARI DALAM CONTAINER	KM. MITRA SEJAHTERA 9	SRLU 358523.9	INDOMARCO ADI PRIMA	KACA MEJA TAMU	5 UNIT	Rp 104,000
7-Jul-14	RONIN KORA'A	BATAM	LOSS	BARANG KURANG DALAM CONTAINER	KM. JOHAN FORTUNE	DLCU 2155433	PRISMA REKSA SEJAHTERA	PAJANGAN LUKISAN KACA	3 UNIT	Rp 2,899,600
1-Sep-14	GEMA LOGISTICS	PONTIANAK	LOSS	LAPORAN BARANG KURANG DARI DALAM CONTAINER	KM. TANTO SEHAT	TAKU 602851.0	LIM TONG NEN / FILIP HALIM	PRODUK KAO	2 COLY	Rp 104,000
9-Sep-14	PASIFIC OCEAN LOGISTICS	MEDAN	LOSS	BARANG KURANG LAPORAN AGENT	KM. TANTO SETIA	TAKU 233044.0	SNS TEBING TINGGI	PRODUK GELAS DAN PIRING BELING	4 DUS	Rp 1,499,000
23-Oct-14	TRANS PRATAMA LOGISTIK	MANADO	DAMAGE	KARDUS RUSAK KARENA BASAH	SPRING MAS	TEGU 681210.4	BENUA ELECTRONIC SENTRA	AH-AP9RHL: 6, AU-A9RLY: 9	15 UNIT	Rp 175,000
27-Oct-14	PELINDO INDONESIA III	SURABAYA	DAMAGE	BARANG RUSAK DARI DALAM CONTAINER	KERETA API	SMBU 231516.0	PELINDO INDDONESIA III	SCH - 170 PS / SHOW CASE	1 UNIT	Rp 2,436,060
8-Dec-14	IBU FINY SHARP CAB MAKASSAR	MAKASSAR	DAMAGE	KEMASAN KARDUS BASAR KARENA PROSES DELIVERY MENGGUNAKAN TRUCK YANG BOLONG BAK NYA	SPRING MAS	TEGU 680669.4	SHARP CAB MAKASSAR	KULKAS, SCH - 170PS (9), SCH - 212PB (3)	12 UNIT	Rp 2,436,060
9-Dec-14	CARGO MII	MANADO	DAMAGE	KACA MEJA PECAH DARI DALAM CONTAINER	SPRING MAS	CAIU 317419.0	CARGO MII	KACA MEJA MAKAN	1 PCS	Rp 175,000

Sumber : HRD Logistic PT. Tempuran Mas (2014)

Dari data di atas dapat dilihat bahwa kuantitas yang dicapai oleh PT. Tempuran Mas tidak selalu mulus dalam setiap arus pengiriman barangnya, Ada yang mengalami masalah dalam setiap arus pengirimannya. Selanjutnya mengenai ketidak nyamanan karyawan, dilandasi berdasarkan peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan sering kali berubah-ubah.

Menurut Siagian (2012:22) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 2011:183).

Disiplin kerja menurut Ahmad Tollardi, (2010:393), adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Dari hasil wawancara dengan beberapa staf marketing dan gudang PT. Tempuran Mas dapat ditemukan keluhan bahwa masalah peningkatan disiplin kerja yaitu kurangnya menaati tata tertib, ketentuan – ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun dan tujuan perusahaan belum tercapai.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Budi Setiyawan dan Waridin (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi, guna meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Menurut penelitian Paramitha dkk (2012) Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kualitas dan kuantitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi.

Selanjutnya penelitian Ahmed dan Uddin (2012) kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalahnya sebagai berikut:
1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8. Apakah intervensi kepuasan kerja mampu menambah

kekuatan secara langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ? 9. Apakah intervensi kepuasan kerja mampu menambah kekuatan secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ? .

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja

Fathoni (2013) mengartikan disiplin sebagai: “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Robbins (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Ghozali (2012) kepuasan kerja merupakan perwujudan sikap dari karyawan dengan ketulus ikhlasan, dan rasa sadar dalam mentaati peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Ketika seorang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan tentunya ia akan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugasnya.

Penelitian yang dilakukan Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2011:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Handoko (2012:193) mengatakan : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Odger (2013) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Karena lingkungan kerja

yang nyaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013) dan Odger (2013) bahwa hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan kerja pegawai adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya sedangkan Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Jadi, Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dan ketepatan waktu akan disiplin kerja di mana karyawan tersebut bekerja dalam waktu yang tepat (on time) dan lingkungan yang nyaman akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesisnya :

H₃ : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Aritonang (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor kinerja karyawan. Tujuan organisasi akan dapat diwujudkan apabila budaya disiplin karyawan dapat direalisasikan secara konsisten. Pelaksanaan disiplin dengan landasan kesadaran dan keinsafan akan menciptakan kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Kondisi yang harmonis didahului oleh keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Dengan demikian dapat disintesis bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan. Pada penelitian dari Regina Aditya Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah (2009) bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang

harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Selanjutnya penelitian Presilia dan Octavia (2011) dengan metode persamaan regresi menyatakan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja di perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan sendiri tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan :

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Gorda (2010) bahwa secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Selajutnya penelitian Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H₆ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Aritonang (2013), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Lilik Khoiriyah (2009), dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Gorda (2010). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan:

H₇ : Diduga Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Intervensi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Wali Haryo Legowo (2013) bahwa istilah kepuasan kerja, disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya, memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang

nantinya akan berdampak meningkatnya kinerja dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesisnya

H₈ : Kepuasan kerja atas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Intervensi Kepuasan Kerja Atas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Putu Sedhana Yasa I Wayan Mudiarta Utama (2009) adalah lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga di perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja agar pencapaian target pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan :

H₉ : Kepuasan kerja atas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan penentuan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tempuran mas di daerah Tg. Priok Jakarta Utara untuk bagian gudang yaitu sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling* atau sampel acak. Berdasarkan pengambilan tersebut maka ditetapkan jumlah sampel adalah sebanyak 80 orang

HASIL PENELITIAN

Untuk membuktikan H1, H2 dan H3 berikut disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 20

Tabel 3
Output Coefficient X₁ dan X₂ Terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.826	1.280		3.770	.000
1 X1=disiplin kerja	.365	.075	.423	4.877	.000
X2=lingkungan kerja	.354	.069	.445	5.130	.000

a. Dependent Variable: Z= kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS

Pembuktian Hipotesis H₁

Berdasarkan table di atas bahwa disiplin kerja (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Z) adalah signifikan, karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} = 4.877 > t_{tabel} = 1,990$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan, dengan demikian H₁ diterima. Hasil penelitian didukung penelitian Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013) : Pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja.

Pembuktian Hipotesis H₂

Berdasarkan table di atas bahwa pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Z) adalah signifikan, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan $t_{hitung} = 5.130 > t_{tabel} = 1,990$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan dengan demikian H₂ diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Odger (2013) bahwa lingkungan kerja meningkatkan tingkat kenyamanan dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembuktian Hipotesis H₃

Dimana untuk melakukan pembuktian hipotesis ini, maka disajikan Output SPSS Anova sebagai berikut :

Tabel 4. Output Regresi Simultan X₁ dan X₂ terhadap Z
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.988	2	171.494	49.887	.000 ^b
	Residual	264.700	77	3.438		
	Total	607.687	79			

a. Dependent Variable: Z= kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), X₂=lingkungan kerja, X₁=disiplin kerja

Sumber : Output SPSS

Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat pada di atas bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 49.887 > F_{table} 3.11$, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dengan demikian H₃ diterima.

Hasil penelitian ini diukung oleh Mulyanto dan Mini Setiyarti (2013) dan Odger (2013) bahwa hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah faktor pendorong yang berpengaruh signifikan terhadap kepusan kerja.

Selanjutnya Untuk membuktikan hipotesis H4 s.d H9 , berikut disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 20.

Tabel 5 Output Coefficient X₁, X₂ dan Z Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.584	1.888		.310	.758
1 Z= kepuasan kerja	.388	.154	.292	2.514	.014
X1=disiplin kerja	.246	.116	.214	2.121	.037
X2=lingkungan kerja	.379	.108	.358	3.500	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Pembuktian Hipotesis H₄

Berdasarkan tabel XX table ndi atas bahwa pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, karena nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, dengan nilai $t_{hitung} = 2.121 > t_{tabel} = 1.990$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan, sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Aritonang (2013) bahwa disiplin kerja merupakan predictor dan sekaligus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis H₅

Berdasarkan tabel di atas bahwa pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan nilai $t_{hitung} = 3.500 > t_{tabel} = 1.990$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan sehingga H5 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Presilia dan Octavia (2011) bahwa meningkatnya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis H₆

Berdasarkan tabel di atas bahwa pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, karena nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, dengan nilai $t_{hitung} = 2.514 > t_{tabel} = 1,990$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan pelanggan (Z) terhadap loyalitas pelanggan (Y) berpengaruh signifikan sehingga H₆ diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Suwardi dan Utomo (2011) bahwa ada pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis H₇

Untuk pembuktian hipotesis ini, maka disajikan Output SPSS Anova sebagai berikut

Tabel 6. Output Regresi Simultan X₁, X₂ dan Z terhadap Y ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.325	3	198.442	31.442	.000 ^b
	Residual	479.662	76	6.311		
	Total	1074.988	79			

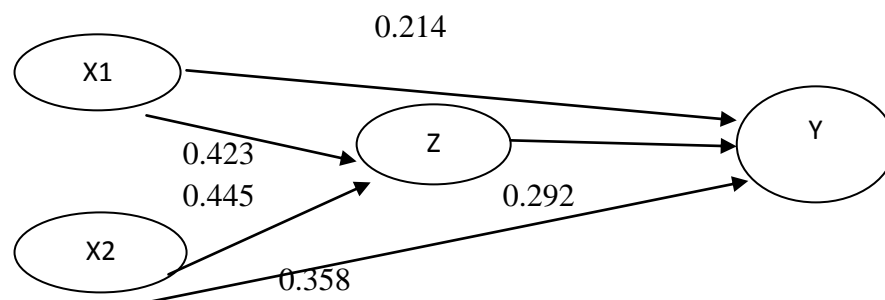
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂=lingkungan kerja, X₁=disiplin kerja, Z=kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS

Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat pada di atas bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan F_{hitung} 31,442 > F_{table} 3, 11, hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X₁) lingkungan kerja (X₂) dan Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H₇ diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Aritonang (2013), Lilik Khoiriyah (2009) dan Gorda (2010) bahwa Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai peranan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis H₈ dan H₉ maka dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 5. Path analysis

Pembuktian Hipotesis H8

Untuk membuktikan hipotesis ini maka harus dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,214, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,423 \times 0,292 = 0,124$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kekuatan pengaruh menjadi sebesar $0,214 + 0,124 = 0,338$. Artinya intervensi Kepuasan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H8 diterima.

Pembuktian Hipotesis H9

Untuk membuktikan hipotesis ini maka harus dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,358. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,445 \times 0,292 = 0,130$. Dengan demikian kekuatan pengaruh menjadi sebesar $0,358 + 0,130 = 0,488$. Artinya intervensi Kepuasan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sehingga H9 diterima.

Pembahasan

Dari hasil penelitian maka dapat diungkapkan pembahasan sebagai berikut:

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan laki-laki sebesar 66,3% dan wanita 33,8% . Berdasarkan usia responden terbanyak adalah berusia antara 17-25 tahun sebesar 38,8%, berusia 26 - 35 tahun sebesar 36,3%, dan berusia > 35 tahun sebesar 25,0%. Berdasarkan pendidikan responden terbanyak sebesar 58,8% berasal dari yang pendidikan Diploma, pendidikan S1 sebesar 25,0%, responden S2 sebesar 10,0%, dan usia responden sedikit berasal dari pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 6,3%. responden berdasarkan masa kerja sebesar 43,8% adalah 0-3 tahun, responden > 3-5 tahun sebesar 51,3%, dan responden > 6 tahun sebesar 5,0%
2. Hasil dari uji validitas dari seluruh pertanyaan kuisioner adalah valid.
3. Hasil uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06 yang berarti pengukuran semua variabel penelitian sudah reliabel.
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai prediktor jika ingin memprediksi kepuasan kerja.
5. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- =====
- karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja dapat dijadikan prediktor jika ingin memprediksi kinerja karyawan.
6. Pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menambah kekuatan beta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,338. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan diterima. Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dapat menambah kekuatan beta pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,488. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan diterima.
 7. Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 55,3% yang berarti bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam Kepuasan kerja adalah 55,3% sedang sisa 44,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.
 8. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 53,6% yang berarti bahwa kemampuan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 53,6%, kuat sisa sebesar 46,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.
 9. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Z = 4.826 + 0,423X_1 + 0,445X_2 + e$ Jika kondisi variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah nol, maka Kepuasan kerja akan Konstan sebesar 4,826. Apabila terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan Kepuasan kerja sebesar 0,423 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan Kepuasan kerja sebesar 0,445 dan demikian sebaliknya.
 10. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,584 - 0,292X_1 + 0,214X_2 + 0,358Z + e$ Jika kondisi variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Kepuasan kerja (Z) adalah nol, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 0,584. Apabila terjadi penurunan disiplin kerja sebesar 1, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,292. Apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,214. Apabila terjadi kenaikan Kepuasan kerja sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,358 dan sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh adalah 1. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Secara parsial, lingkungan kerja

=====

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 7. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 8. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,553. 9. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,536.

Saran

Penelitian selanjutnya, penulis merekomendasikan agar menambahkan variabel bebas selain disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Shaheen dan MD Nokiruddin.2012. Job satisfaction of bankers and its Impact in banking : A case study of Janata bank. *Journal ASA University review*.6 (2).
- Alex Nitisoemito. Drs “Manajemen Personalia Ghalia, Indonesia, UGM, Yogyakarta, th 2011 hal: 109 dan 183.
- Aritonang, keke T.2013. kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru, SMP Kristen BPK Penabur, Jakarta. *Jurnal pendidikan penabur*, 4(4):h: 1-16.
- Budi, Setiyawan dan Waridin.2012. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Divisi Radiologi Rsup Dokter Kariadi Semarang.*JRBI*. vol 2, no 2. Hal 181-198
- Bambang, Guritno dan Waridin.2010. Pengaruh persepsi karyawan mengenai Perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. *JRBI*. Vol 1 no 1. Hal:63-74
- Fathoni, Abdurrahmat.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rinekacipta, Jakarta
- Ghozali,Imam. 2012. *Analisis Variat Dengan Program SPSS*. Badan penerbit: Univ.diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen, Edisi 2*. BPF. Yogyakarta. Hal:193
- Lilik, Khoiriyah.2009. Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV .Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (Online), <http://id.pdsb.com/> diakses pada 6 Desember 2014.

- =====
- Pramitha, DKK. 2012. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Koperasi Kramabali. E-journal Manajemen Univ. Udayana, I (2).
- Regina, Reza Aditya.2010. Pengaruh *Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siner Santosa Perkasa*. Skripsi Fakultas Ekonomi Univ. Dipenogoro. Semarang
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta. PT.Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Bumi aksara. Jakarta. Hal: 22
- Suwardi dan Joko Utomo.2011. Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*. Juli, 2011