

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA CV. KEDAI KREASI DIGITAL DI  
YOGYAKARTA**

**Rita Ayu Wijayanti dan Winarno**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta*

[rittaayuw31@gmail.com](mailto:rittaayuw31@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable on the CV. Kedai Kreasi Digital in Yogyakarta. The variables used in this study are the work environment, work discipline, job satisfaction, and employee performance. The population in this study were all employees of CV. Kedai Kreasi Digital in Yogyakarta, amounting to 60 employees. The method used in sampling is the census, which is a sampling technique by taking the entire population, so that the total sample of this study is 60 employees. Data analysis methods include Descriptive Analysis and Path Analysis using SPSS for Windows version 23. The results of the study indicate that 1) The work environment has a positive and significant effect on employee performance. 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. 3) The work environment has a positive and not significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. 4) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta yang berjumlah 60 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi, sehingga total sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan. Metode analisis data meliputi Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 23. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan bisnis saat ini harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Oleh karena itu, sumber daya perusahaan perlu dikelola dengan baik sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif.

sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang mempunyai peran penting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh

perusahaan. Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan, penulis memperoleh informasi bahwa CV. Kedai Kreasi Digital merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembuatan *merchandise*. CV. Kedai Kreasi Digital terletak di Jl. Anggajaya 1 No. 182 Condongcatur, Sleman, Yogyakarta

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2008).

Menurut pra *survey* dengan wawancara pada salah satu pimpinan CV. Kedai Kreasi Digital penulis mendapatkan ada suatu fenomena yang terjadi di Kantor Pos Yogyakarta dimana diperoleh data jumlah realisasi pendapatan dari bulan April sampai Agustus 2019 mengalami fluktuasi dan realisasi pendapatan pada bulan April dan Juni 2019 belum mencapai target pendapatan yang telah ditentukan perusahaan sebesar Rp 120.000.000. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.  
Data Target Pendapatan dan Realisasi Pendapatan CV. Kedai Kreasi Digital  
Periode April-Agustus 2019

Bulan	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)
April	120.000.000	107.144.200
Mei	120.000.000	185.962.200
Juni	120.000.000	111.554.200
Juli	120.000.000	131.050.400
Agustus	120.000.000	142.831.000

Sumber: CV. Kedai Kreasi Digital 2019

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Permasalahan pertama didapati bahwa, Lingkungan Kerja dalam CV. Kedai Kreasi Digital dalam hal pertukaran udara yang ditandai dengan ruangan kerja yang tempatnya sudah ada AC dan kipas angin namun masih terasa panas. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, sehingga dapat membuat kinerja karyawan pada CV. Kedai Kreasi Digital belum maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin Kerja pada CV. Kedai Kreasi Digital dinilai masih rendah, kehadiran karyawan masih terlambat dan karyawan cenderung memanfaatkan sikap atasan yang kurang tegas dalam mengontrol kehadiran karyawan setiap harinya, sehingga beberapa karyawan menyepelekan hal tersebut dengan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa seizin atasan. Perilaku indisipliner ini dapat menunda penyelesaian pekerjaan, sehingga akan membuat konsumen kecewa yang berdampak dapat menurunkan pendapatan dan kinerja pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta.

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2012). Kepuasan kerja pada CV. Kedai Kreasi Digital dinilai masih rendah, gaji yang ditandai dengan bentuk kompensasi lain yang diterima diluar gaji belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan masih belum optimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin mengetahui apakah ada kaitannya dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?; (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?; (3.) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja? (4) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

Sedangkan tujuan penelitian disini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Dimensi dan Indikator Budaya Organisasional**

Berikut adalah indikator budaya organisasional yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010) yang menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan di tempat kerja, yaitu pengaturan warna hendaknya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja sebaiknya menggunakan warna yang cerah.
  - b. Kebersihan di tempat kerja, yaitu lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.
  - c. Sirkulasi udara ditempat kerja, yaitu di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.
  - d. Penerangan di tempat kerja, yaitu penerangan ditempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

- e. Ruang gerak, yaitu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan.
  - f. Keamanan di tempat kerja, yaitu sebaiknya suatu perusahaan perlu menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Kesempatan karyawan menunjukkan kinerjanya.
  - b. Lingkungan yang menimbulkan rasa percaya diri.
  - c. Lingkungan yang mendukung ketika karyawan dihadapkan pada masalah.
  - d. Kebutuhan lingkungan akan kemampuan karyawan.
  - e. Beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2013) indikator dari disiplin kerja adalah:

1. Kehadiran. Kehadiran ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Ketaatan pada peraturan kerja diartikan bahwa karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Tingkat kewaspadaan tinggi diartikan bahwa karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Bekerja Etis diartikan bahwa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan /pihak yang dilayani atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Suparyadi (2015), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

### **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi dan indikator dari teori motivasi McClelland (Veirtzal Rivai, 2004:459) yaitu:

1. Pekerjaannya, yaitu suatu pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang masing-masing. Indikatornya adalah jenis pekerjaan.

2. Gaji, yaitu salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Indikatornya adalah tingkat gaji dan *reward*.
3. Supervisi/Atasan, yaitu atasan yang baik artinya mau menghargai pekerjaannya bawahnya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai *figure* ayah atau ibu atau teman dan sekaligus atasannya. Indikatornya adalah sikap atasan dan gaya kepemimpinan.
4. Rekan kerja, yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan alasannya dan dengan pegawai hubungan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Indikatornya sikap dan rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas. Kualitas diartikan standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
2. Kuantitas. Kuantitas diartikan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai seorang karyawan sesuai aturan yang berlaku dalam perusahaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama. Kerjasama diartikan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2010), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2007), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Emi Safrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

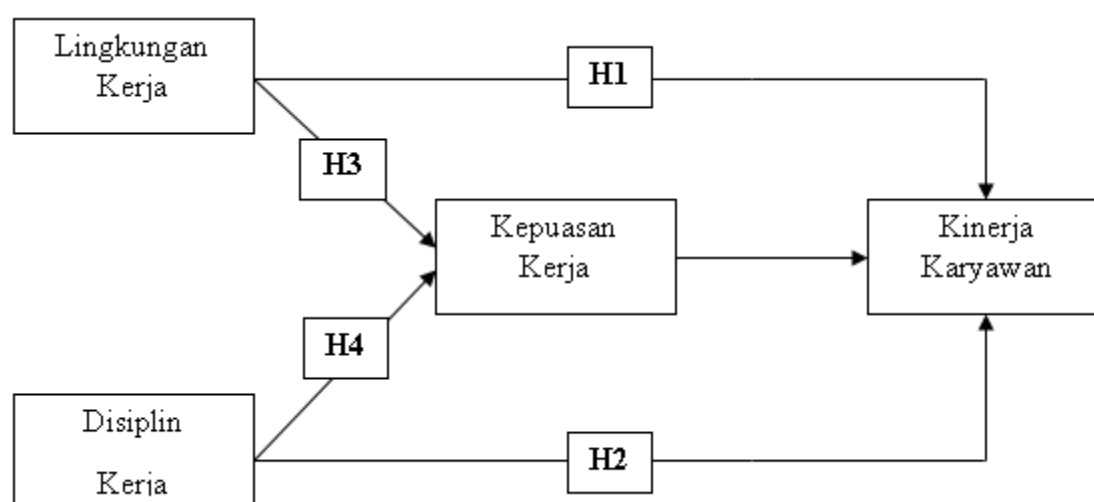
Menurut Raziq dan Maulabakh (2015) lingkungan yang buruk membatasi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki karyawan. Jadi, hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik. Jika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja karyawan meningkat, semakin tinggi kepuasan kerja, karyawan mampu meningkatkan kecepatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa telah menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang dibebankan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai. Dengan terciptanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan dan standar kerja yang ada pada perusahaan artinya karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya. Saat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya maka akan ada rasa kepuasan kerja yang timbul dari dalam diri mereka. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Emi Safrina (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan efek mediasi secara penuh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



Gambar 1. Kerangka pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Objek dan Waktu Penelitian.

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan ya Menurut Sugiyono (2016), objek penelitian yaitu suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemungkinan ditarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di CV. Kedai Kreasi Digital yang terletak di Jl. Anggajaya 1 No. 182, Gejayan, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. *Penelitian ini dilaksanakan pada September 2019-Februari 2020.*

### Populasi dan Sampel.

Menurut Sugiyono (2013) 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 populasinya adalah karyawan CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta yang berjumlah 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) penelitian menggunakan sampel jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan seluruh karyawan V. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta yang berjumlah 60 responden.

### Metode Analisa Data.

Dalam penelitian ini metode analisa yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghazali (2018) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan bantuan dari SPSS for Windows versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan program *SPSS versi 23.0 for windows*. Dalam penelitian ini menggunakan  $\alpha = 5\%$  sehingga Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikasinya berada dibawah 0,05 atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,254) (Ghozali, 2018).

**Tabel 2.**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,664	0	VALID
	X1.2	0,544	0	VALID
	X1.3	0,607	0	VALID
	X1.4	0,516	0	VALID
	X1.5	0,694	0	VALID
	X1.6	0,512	0	VALID
	X1.7	0,621	0	VALID

	X1.8	0,61	0	VALID
	X1.9	0,518	0	VALID
	X1.10	0,575	0	VALID
	X1.11	0,626	0	VALID
	X1.12	0,802	0	VALID
	X1.13	0,523	0	VALID
	X1.14	0,613	0	VALID
	X1.15	0,703	0	VALID
	X1.16	0,57	0	VALID
	X1.17	0,521	0	VALID
	X1.18	0,444	0	VALID
	X1.19	0,6	0	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,823	0	VALID
	X2.2	0,729	0	VALID
	X2.3	0,754	0	VALID
	X2.4	0,75	0	VALID
	X2.5	0,757	0	VALID
	X2.6	0,652	0	VALID
	X2.7	0,403	0,001	VALID
	X2.8	0,647	0	VALID
	X2.9	0,6	0	VALID
	X2.10	0,526	0	VALID
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,734	0	VALID
	Z1.2	0,502	0	VALID
	Z1.3	0,733	0	VALID
	Z1.4	0,767	0	VALID
	Z1.5	0,497	0	VALID
	Z1.6	0,777	0	VALID
	Z1.7	0,531	0	VALID
	Z1.8	0,601	0	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,693	0	VALID
	Y1.2	0,501	0	VALID
	Y1.3	0,419	0,001	VALID
	Y1.4	0,596	0	VALID
	Y1.5	0,586	0	VALID
	Y1.6	0,581	0	VALID
	Y1.7	0,66	0	VALID
	Y1.8	0,568	0	VALID
	Y1.9	0,665	0	VALID
	Y1.10	0,686	0	VALID
	Y1.11	0,706	0	VALID



	Y1.12	0,648	0	VALID
	Y1.13	0,69	0	VALID
	Y1.14	0,715	0	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Data tabel diatas diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada penelitian yang sesungguhnya.

### Uji reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji keandalan setiap variabel diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's alpha sebesar >0.70 (Ghazali, 2018:).

**Tabel 3.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,896	RELIABEL
Disiplin Kerja (X2)	0,863	RELIABEL
Kepuasan Kerja (Z)	0,804	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	RELIABEL

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasional, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach alpha* lebih dari 0,70, yang artinya variabel adalah Reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t, hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada table.

### Analisis Jalur Model I

Analisis Jalur Model 1 untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja(Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Z = P_3X_1 + P_4X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Hasil analisis path tersebut disajikan pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4.**  
**Hasil Regresi Linier Berganda Model I**

Model	Coefficients*				T	Sig. 5%
	Unstadarized Coefficients		Standarized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1,087	,524			2,074	,043
1 Lingkungan Kerja	,333	,138	,277		2,411	,019
Disiplin Kerja	,379	,094	,462		4,018	,000
Variabel Dependen	: Kepuasan Kerja					

R Square	: ,409
Adj. R Square	: ,388
F hitung	: 19,722
Sign F	: ,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi yang didapat dari hasil perhitungan tersebut adalah

$$Z = 0,277X_1 + 0,462X_2$$

**Analisis Jalur Model II**

Analisis Jalur Model II untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan(Y) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Y = P1X1 + P2X2 + P5Z + e \dots\dots\dots(2)$$

Hasil analisis path tersebut disajikan pada tabel 5 :

**Tabel 5.  
Hasil Regresi Linier Berganda Model II**

Model	Coefficients*		T	Sig. 5%	Sign. 10%
	Unstadarized Coefficients	Standarized Coefficients			
	B	Std. Error			
(Constant)	,536	,482	1,112	,271	,000
1 Lingkungan Kerja	,168	,129	,128	1,303	,198
Disiplin Kerja	,529	,095	,593	5,582	,000
Kepuasan Kerja	,190	,118	,175	1,619	,111

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan  
 R Square : ,614  
 Adj. R Square : ,593  
 F hitung : 29,660  
 Sign F : ,000

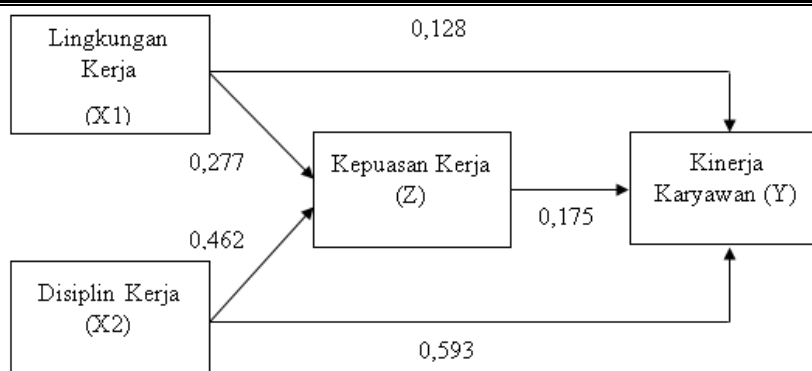
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi yang didapat dari hasil perhitungan tersebut adalah

$$Y = 0,128X_1 + 0,593X_2 + 0,175Z$$

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Keseluruhan hasil estimasi model hubungan hipotesis antar empat variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram analisis jalur :



Gambar 2. Analisis Jalur

Sumber: data primer yang diolah, 2019.

Tabel 6.  
Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
X1 → Z	0,277	0,277	-	0,277
X2 → Z	0,462	0,462	-	0,462
Z → Y	0,175	0,175	-	0,175
X1 → Y	0,128	0,128	-	0,128
X2 → Y	0,593	0,593	-	0,593
X1 → Z→Y			0,277x0,175 = 0,048	0,128+0,048 = 0,176
X2 → Z→Y			0,462x0,175 = 0,637	0,593+0,637 = 1,23

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Kemudian untuk pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening dengan statistik t hitung. Dapat diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ hitung} &= \frac{P_3 P_5}{SP_3 P_5} \\
 &= \frac{(0,277)(0,175)}{(0,042)} \\
 &= 1,142
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1,142 < t tabel (2,00324) dengan df = (jumlah data – total variabel) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta.

Kemudian pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening dengan statistik t hitung. Dapat diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ hitung} &= \frac{P_4 P_5}{SP_{4P_5}} \\ &= \frac{(0,462)(0,175)}{(0,019)} \\ &= 4,210 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,210 < t$  tabel (2,00324) dengan  $df = (\text{jumlah data} - \text{total variabel})$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,128 (positif). Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun juga. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 1,303 dengan signifikansi sebesar 0,198 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $\text{sign} > 0,05$ ), namun pada taraf signifikansi 0,10 diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,10 ( $\text{sign} < 0,10$ ). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada  $\alpha = 0,10$  (nilai kebenarannya 90%). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta, **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diterapkan oleh CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta tergolong tinggi akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,593 (positif). Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu pula sebaliknya, jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun juga. Hasil perhitungan statistik diperoleh t hitung sebesar 5,582 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ( $\text{sign} < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta, **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang diterapkan oleh CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta tergolong tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,048 (positif). Berdasarkan hasil pengujian *sobel test*, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,143 yang lebih kecil dari t tabel 2,00324 ( $1,143 < 2,00324$ ) dengan menggunakan  $df = 56$  (jumlah data – total variabel), yang berarti tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu mengintervening pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta, **hipotesis ketiga ditolak**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja. Artinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta lebih diutamakan untuk penerapan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi maka akan mendorong karyawan untuk merasa lebih nyaman dalam bekerja tanpa harus diprentarai oleh perubahan kepuasan kerja karyawannya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,637 (positif). Berdasarkan hasil pengujian *sobel test*, diketahui nilai t hitung sebesar 4,2031 yang lebih besar dari t tabel 2,00324 ( $4,2031 > 2,00324$ ) dengan menggunakan  $df = 56$  (jumlah data – total variabel), yang berarti signifikan pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu mengintervening pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta, **hipotesis keempat diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin kerja dalam penerapannya telah mampu memberikan kepuasan kepada karyawan CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. Disiplin yang diterapkan CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta bahwa karyawan menjadi memiliki kepuasan, dengan adanya kepuasan yang didapat mampu mendorong karyawan untuk terus bekerja secara optimal. Akhirnya dengan kepuasan yang didapat dalam bekerja akan berdampak pula pada kenaikan kinerja karyawan secara lebih optimal.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. (4) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh total lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Kepuasan kerja merupakan variabel intervening dalam penelitian ini. Berdasarkan pada persepsi karyawan terhadap variabel kepuasan kerja rata-rata per item yang dapat dilihat dari kuisioner, skor tertinggi adalah 4,23 mengenai karyawan yang mendapat tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan. Saran yang diberikan penulis kepada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta tetap mempertahankan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan personal yang menjadi tanggung jawab karyawan sesuai dengan wewenang yang sudah ditentukan dan meningkatkannya dengan pemberian *training* agar karyawan perusahaan juga bisa melakukan suatu pekerjaan dengan lebih profesional. Dengan memberikan pelatihan diharapkan setiap karyawan lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, kegiatan ini juga sangatlah dianjurkan guna mendukung kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab.

Berdasarkan pada persepsi karyawan terhadap variabel kepuasan kerja rata-rata per item yang dapat dilihat di kuisioner, skor terendah adalah 3,88 mengenai sosok figur ayah di dalam diri atasan. Oleh sebab itu penulis memberikan saran sebaiknya pemimpin CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta menjadi sosok panutan yang baik dan karyawan dapat mencontoh perilaku pimpinan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Raziq, & Raheela Maulabakhsh. 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance*, 717-725.
- Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol.5 No.1 Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Demak, Jihan R. K., dan Pangemanan, Sifrid S. 2014. Employee Discipline And Attitude to Job Satisfaction in Sekretariat. *International Business Administration (IBA) Program University of Sam Ratulangi Manado*, 2(3), 298–306. Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Robbins, SP dan Coulter, Mary. 2005. *Manajemen Edisi Ketujuh, Jilid 2, Terjemahan Sarwiji dan Hermaya*. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, SP dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rohimah, Siti. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Master Tesis Universitas Esa Unggul.
- Safrina, Emi. 2017. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kabupaten Bireuen*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 18 No. 2 Aceh. Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim, Bireuen.
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformsasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung. Alfabeta

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta. CV. Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.

Suyadi, Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta. BPFE.

Tomy dan Hazmanan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Umar, Husein. 1999. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Seri Desain Penelitian Bisnis- No 1, Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.