



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto

Vingki Elisa Putri ¹, Rahayu ², Kasnowo ³

Universitas Islam Majapahit

Abstract. *This study aims to examine work discipline, work environment, influence on employee performance, and to test work discipline, work environment, influence employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study are employees at CV. Fajar Mojokerto Printing. The sampling technique used the saturated sampling method and obtained a sample of 100 employees. Data analysis used descriptive statistics and inferential statistics using SmartPLS 3.2.9 as a testing tool. The results showed that work discipline has a positive effect on employee performance, work environment has a positive effect on employee performance, work discipline has a negative effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, work environment has a positive effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, job satisfaction positive effect on employee performance.*

Keywords: *work discipline, work environment, employee performance, job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji disiplin kerja, lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta untuk menguji disiplin kerja, lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dan mendapatkan hasil sampel sebanyak 100 karyawan. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9 sebagai alat pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini menurut instansi-instansi yang ada untuk dapat lebih bersaing. Instansi itu harus memiliki suatu keunggulan dan daya saing yang bagus sehingga mampu bertahan. Demi tercapainya tujuan yang telah disepakati instansi, setiap instansi akan mengupayakan dan selalu meningkatkan kinerja pegawainya. SDM memiliki posisi yang sangat strategis didalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan bebarengan dengan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal serta bagus dan begitu pula

dengan sebaliknya ketika karyawan merasa tidak puas bekerja pada perusahaan tersebut maka kinerja yang dihasilkan akan buruk dan dapat merugikan suatu perusahaan. Menurut Robbins (2015, hal 49), kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan...sangat beragam tergantung..pada aspek apa dari kepuasan..kerja tersebut. Karyawan merupakan suatu faktor yang penting dan menentukan dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan SDM sangat dibutuhkan perusahaan untuk membuat suatu perusahaan menjadi semakin berkembang dari masa ke masa. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja terhadap karyawan, perusahaan akan melakukan tindakan supaya dapat mendorong kualitas karyawannya salah satunya dengan menegakkan kedisiplinan pada karyawan.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

CV. Percetakan Fajar Mojokerto merupakan perusahaan yang berada di Jl.Raya Brangkal No.38, Kedung Maling, Kecamatan Sooko, Kabupaten Mojokerto yang bergerak dalam bidang percetakan, baik itu percetakan kalender, buku, ataupun majalah. Perusahaan percetakan ini sudah berdiri sejak tahun 1979 sampai sekarang, oleh karena itu sungguh tidak heran jika CV. Percetakan Fajar sangat tinggi omset penjualannya dan telah melahirkan belasan percetakan di daerah Brangkal Mojokerto. Hampir semua adalah ex-karyawan CV. Percetakan Fajar. Dan hampir semua memakai nama Fajar menjadi bagian nama percetakaannya.

CV. Percetakan Fajar Mojokerto memang terbukti merupakan perusahaan yang telah maju pesat dari tahun ke tahun. Tetapi tidak dipungkiri bahwa sebuah perusahaan yang maju pasti telah merasakan jatuh bangun hingga bisa menjadi perusahaan seperti sekarang ini dan memiliki permasalahan-permasalahan yang telah dialami. Penulis telah melakukan survey lokasi bahwa memang benar ada beberapa permasalahan yang dialami oleh CV.

KAJIAN LITERATUR

Teori Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Fungsi dasar manajemen menurut (Sukarna, 2011) dibagi menjadi empat, yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan). Keempat fungsi dasar manajemen ini biasanya disingkat POAC.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Menurut Alex S Nitisemita (2012: 207) faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan pegawai, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan pegawai. Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194): ketepatan waktu, Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan, dan Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Teori Lingkungan Kerja

Menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja mencakup: penerangan, warna, temperatur, sirkulasi udara, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, Tata ruang, Kebersihan lingkungan kerja, dan kebisingan.

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

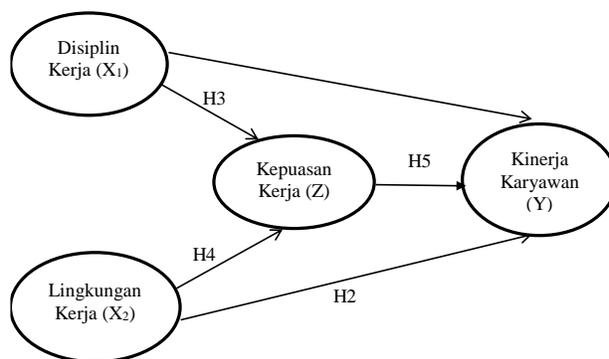
sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015, hal 49). Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kemudian menurut Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012, hal. 327) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervisor*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan gaji/ upah (*pay*).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interverning pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan di CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Waktu penelitian yang telah direncanakan yaitu mulai dari tanggal 1 Juni sampai 7 Juni 2023 (satu minggu).

Populasi dan Sampel

Populasi atau Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Percetakan Fajar Mojokerto yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang termasuk dalam metode non probability sampling. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu semua karyawan yang bekerja di CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu petunjuk bagaimana variabel dapat diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z).

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik 3. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi 4. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kondusif 2. Fasilitas 3. Sirkulasi udara 4. Pencahayaan

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas kerja3. Ketepatan waktu4. Kejujuran5. Ketelitian
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none">1. Pekerjaan2. Upah3. Promosi4. Pengawasan5. Rekan kerja

Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumen yang dimanfaatkan peneliti diantaranya: 1) Wawancara (Interview), Yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang atau bersangkutan untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu dengan tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur. 2) Angket (Questioner), Teknik dan instrumen dalam penelitian juga dapat menggunakan angket/daftar pertanyaan (Questioner). Questioner akan dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan tetap di CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan alat uji aplikasi SmartPLS. Teknik analisis ini mencakup 3 tahapan. Antara lain model ukuran (Outer Model), Evaluasi model struktural (Inner Model), dan Pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

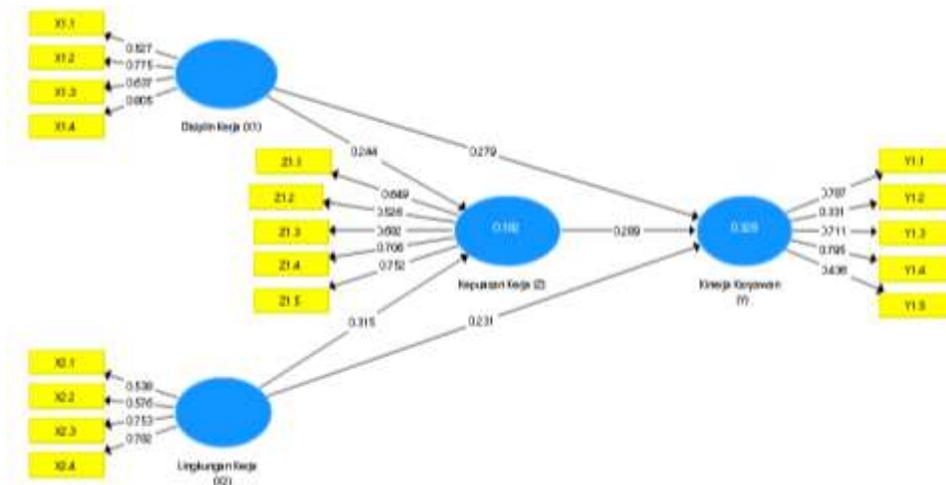
Analisis Deskriptif

Tabel 2
Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	N	Min	Maks	Rata-rata	Std. Deviasi
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan (X1.1)	100	2	4	3.490	0.520
	Maksimalitas (X1.2)	100	2	4	3.530	0.538
	Memanfaatkan Perlengkapan (X1.3)	100	2	4	3.510	0.557
	Integritas (X1.4)	100	2	4	3.520	0.556
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan (X2.1)	100	2	4	3.470	0.608
	Warna (X2.2)	100	2	4	3.520	0.519
	Udara (X2.3)	100	2	4	3.500	0.474
	Suara (X2.4)	100	2	4	3.540	0.518
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja (Y1.1)	100	3	4	3.560	0.496
	Kuantitas (Y1.2)	100	2	4	3.500	0.520
	Ketepatan waktu (Y1.3)	100	2	4	3.530	0.519
	Efektifitas (Y1.4)	100	3	4	3.610	0.488
	Kemandirian (Y1.5)	100	2	4	3.540	0.518
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan (Z1.1)	100	3	4	3.610	0.488
	Upah (Z1.2)	100	3	4	3.550	0.497
	Promosi (Z1.3)	100	2	4	3.600	0.510
	Pengawas (Z1.4)	100	3	4	3.610	0.488
	Rekan Kerja (Z1.5)	100	3	4	3.600	0.490

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar 2
Hasil Outer Model



a) Uji Validitas

Convergent Validity

Tabel 3. Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	Kepatuhan (X1.1)	0,527	Tidak Valid
	Maksimalitas (X1.2)	0,775	Valid
	Memfaatkan Perlengkapan (X1.3)	0,637	Tidak Valid
	Integritas (X1.4)	0,805	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan (X2.1)	0,538	Tidak Valid
	Warna (X2.2)	0,576	Tidak Valid
	Udara (X2.3)	0,753	Valid
	Suara (X2.4)	0,782	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja (Y1.1)	0,787	Valid
	Kuantitas (Y1.2)	0,331	Tidak Valid
	Ketepatan waktu (Y1.3)	0,711	Valid
	Efektifitas (Y1.4)	0,795	Valid
	Kemandirian (Y1.5)	0,436	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan (Z1.1)	0,649	Tidak Valid
	Upah (Z1.2)	0,526	Tidak Valid
	Promosi (Z1.3)	0,682	Valid
	Pengawas (Z1.4)	0,706	Valid
	Rekan Kerja (Z1.5)	0,752	Valid

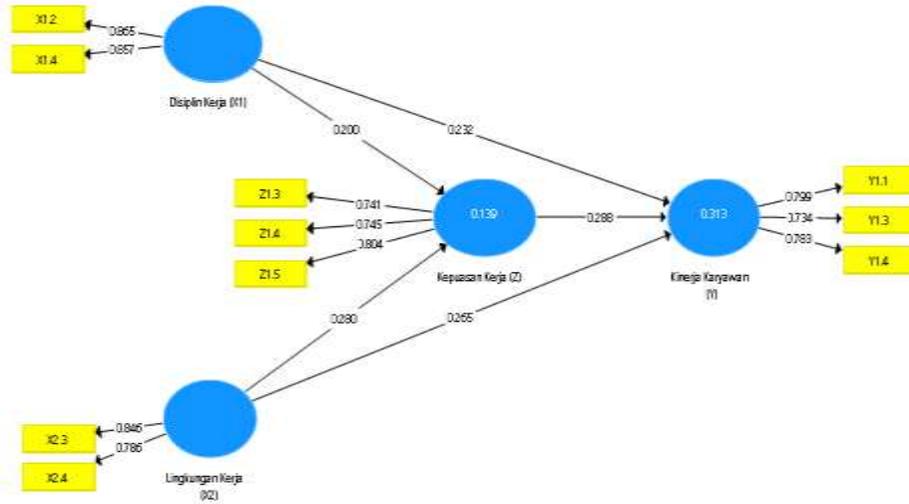
Pemaparan tersebut memperlihatkan, diketahuinya hasil uji yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Loading Factor sama dengan 0,6 dan < 0,7, sehingga dinyatakan nilai tersebut tidak valid atau tidak dapat dipakai sebagai indikator variabel penelitian ini. Sehingga peneliti melakukan revisi terhadap indikator yang dinilai tidak valid dengan cara menghapusnya.

Tabel 4. Hasil Outer Loading Setelah Revisi

Variabel	Indikator	Outer loading	Indikasi
Disiplin Kerja	Maksimalitas	0,865	Valid
	Integritas	0,857	Valid
Lingkungan Kerja	Udara	0,846	Valid
	Suara	0,786	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	0,799	Valid
	Ketepatan waktu	0,734	Valid
	Efektifitas	0,783	Valid

Kepuasan Kerja	Promosi	0,741	Valid
	Pengawas	0,745	Valid
	Rekan Kerja	0,804	Valid

Gambar 3
Hasil Outer Model Setelah Revisi



Discriminant Validity

Tabel 5
Hasil Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Indikasi
X1.2	0,865	0,146	0,328	0,195	Valid
X1.4	0,857	0,181	0,283	0,242	Valid
X2.3	0,249	0,846	0,394	0,223	Valid
X2.4	0,046	0,786	0,251	0,303	Valid
Y1.1	0,390	0,335	0,799	0,327	Valid
Y1.3	0,212	0,278	0,734	0,367	Valid
Y1.4	0,196	0,312	0,783	0,306	Valid
Z1.3	0,226	0,253	0,364	0,741	Valid
Z1.4	0,174	0,174	0,277	0,745	Valid
Z1.5	0,174	0,286	0,334	0,804	Valid

Tabel hasil pengujian diatas memperlihatkan data yang sudah diberi tanda tersebut mempunyai Cross Loading dengan nilai tertinggi dari indikator variabel lainnya. Oleh karenanya, keseluruhan nilai pada pemakaian indikator penelitian ini disimpulkan memiliki validitas diskriminan yang berhasil dipenuhi dengan baik di setiap penggunaan variabelnya.

Tabel 6
Hasil AVE (Average Variance Extracted)

Konstruk Laten	AVE	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	0,741	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,667	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,597	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,584	Valid

AVE tersebut memperlihatkan keseluruhan variabel lebih dari 0,5. Sehingga seluruh variabel dan indikator penelitian ini memenuhi validitas diskriminan dan bernilai baik dalam setiap penyusunan pengukuran datanya.

b) Uji Reliabilitas***Cronbach Alpha***

Tabel 7
Hasil *Cronbach Alpha*

Konstruk Laten	<i>Cronbach Alpha</i>	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,703	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,747	Reliabel

Cronbach Alpha diatas memperlihatkan keseluruhan data tabel nilainya reliabel, yaitu <0,6 maupun 0,7. Sehingga disimpulkan keseluruhan variabel telah memenuhi syarat perolehan data penelitian yang menunjukkan konsistensi internal atau dapat diandalkan

Composite Reliability

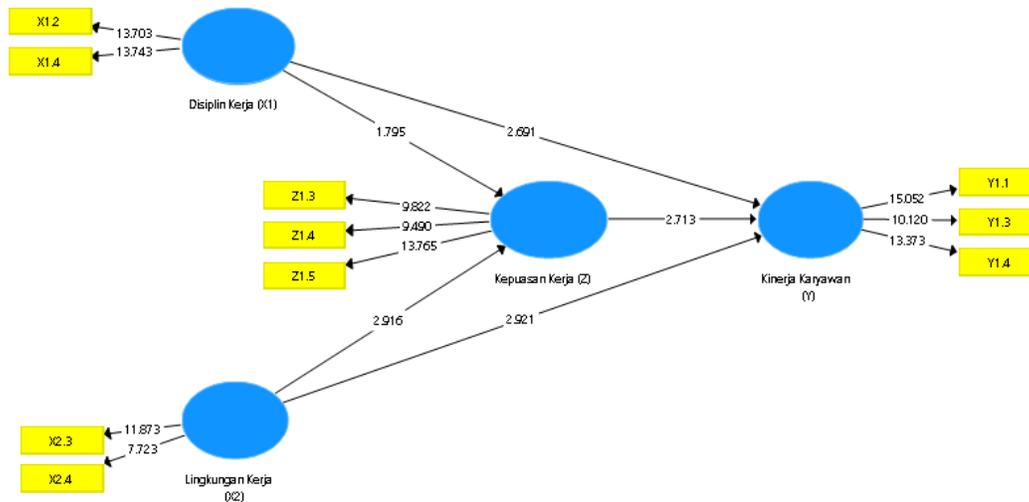
Tabel 8
Hasil *Composite Reliability*

Konstruk Laten	<i>Composite Reliability</i>	Indikasi
Disiplin Kerja (X1)	0,851	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,800	Reliabel

Hasil tabel tersebut memperlihatkan keseluruhan variabel *Composite Reliability* nilainya >0,7, sehingga memenuhi syarat reliabel. Disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat perolehan data penelitian yang menunjukkan konsistensi internal atau dapat diandalkan.

2. Model Struktural (Inner Model)

Gambar 4
Hasil Inner Model



Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 9
Hasil R-Square

	R Square	Indikasi
Kepuasan Kerja (Z)	0,139	Lemah
Kinerja Karyawan (Y)	0,343	Moderat

Data tabel tersebut dapat memperlihatkan pada nilai R-Square variabel kepuasan kerja memiliki kategori lemah karena nilainya berkisar 0,139 yang mana $< 0,19$. Maka ditarik kesimpulan jika secara simultan pengaruh variabel independen tersebut nilainya sebesar 13,9% terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 86,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Effect Size (F^2)

Tabel 10
Hasil Effect Size

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	0,045	0,072

Lingkungan Kerja (X2)	0,088	0,091
Kinerja Karyawan (Y)		
Kepuasan Kerja (Z)		0,104

Hasil tersebut memperlihatkan nilai X1 terhadap Y adalah 0,072 sehingga dikategorikan Effect Size dengan nilai $<0,15$ disimpulkan memiliki pengaruh sedang. Nilai X1 terhadap Z adalah 0,045 dikategorikan Effect Size berada $<0,15$ memiliki pengaruh sedang. Pada nilai X2 terhadap Y adalah 0,088 dikategorikan Effect Size berada $<0,15$, memiliki pengaruh sedang. Nilai X2 terhadap Z adalah 0,091 sehingga dikategorikan Effect Size berada $<0,15$ memiliki pengaruh sedang. Pada nilai Z terhadap Y adalah 0,104 sehingga dikategorikan Effect Size berada $<0,15$ memiliki pengaruh sedang.

Q-Square (Q^2)

Untuk validasi kemampuan prediksi model. Digunakan jika variabel endogen memiliki model pengukuran reflektif. Nilai Q-Square dikatakan baik jika nilainya >0 , semakin tinggi nilainya akan dinilai semakin baik. Pengujian ini dilihat berdasarkan nilai R-Square yang dihitung dibawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,313)(1 - 0,139) = 1 - (0,687)(0,861) = 1 - 0,591507$$

$$Q^2 = 0,408483 = 0,408$$

Hasil perhitungan Q-Square ini sebesar 0,408 atau 40,8%, sehingga ditarik kesimpulan jika nilai prediktif penelitian ini cukup bagus dengan QSquare >0 , model yang digunakan dapat menjelaskan informasi dalam data penelitian hanya sebesar 40,8%. Sisanya mampu dijelaskan 59,2% diluar variabel penelitian ini yang belum diujikan.

Goodness of Fit (GoF)

Untuk melihat keseluruhan data model nilainya valid atau tidak (gabungan outer dan inner model). Pengujian ini memiliki nilai kategori 0 hingga 1, apabila nilai GoF 0,1 dikategorikan kecil, nilai 0,25 dikategorikan sedang, nilai 0,36 dikategorikan besar. Uji nilai GoF sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{AVE \times R^2}$$

GoF dari Y = $\sqrt{0,597 \times 0,313} = 0,432$

GoF dari Z = $\sqrt{0,584 \times 0,139} = 0,027$

Hasil perhitungan Goodness of Fit didapatkan nilai GoF dari variabel Y adalah 0,432 yang disimpulkan bahwa nilai GoF besar karena mencapai $>0,36$. Sedangkan nilai GoF dari variabel Z adalah 0,394 yang disimpulkan bahwa nilai GoF kecil karena $>0,1$. Sehingga penelitian ini disimpulkan mempunyai tingkat nilai yang besar pada Goodness of Fitn pada variabel Y dan mempunyai tingkat nilai yang kecil pada Goodness of Fit pada variabel Z.

3. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kedua diterima. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto di pengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai Sampel O yang mengindikasikan arah positif yaitu 0,265. Pada T- berkisar 2,921 dan P-Value berkisar 0,004. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang taiwo (2010) "lingkungan kerja merupakan faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja kaeyawan".

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian path analysis yaitu hipotesis kelima diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Percetakan Fajar Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto di pengaruhi oleh kepuasan kerja.

Hal ini ditunjukkan dengan Nilai Sampel O yang mengindikasikan arah positif yaitu 0,288. Pada T- berkisar 2,713 dan P-Value berkisar 0,007.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kerja organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Raden Budi Satriyo (2017) yang hasilnya bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang hasilnya bahwa apabila kinerja karyawan berjalan dengan baik maka kepuasan kerja akan tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dilihat dari rasio profitabilitas, likuiditas dan aktivitas sebelum dilakukan merger sebagai berikut:
 - 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
 - 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto
 - 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
 - 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
 - 5) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Percetakan Fajar Mojokerto

DAFTAR PUSTAKA

Yuningsih, E. S., M. P., A. P., Niha, S. S., Y. Y., & S. M. (2022). Yuningsih, Ellya Soares, et al. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru–Rote). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu*

Sosial, 4, 370-383.

- J. J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora , 1.
- Kartikasari, R. I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 872-883.
- M. E., & Prasilowati, S. L. (2023). Disiplin Kerja dan Komitmen Memengaruhi Kinerja Pegawai di Masa Pemberlakuan Work From Home dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Masa Pemberlakuan WFH Pada Inspektorat Jenderal Kelautan Dan Perikanan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5, 2690-2697.
- N. N., M. R., & A. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Majene. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2, 243-256.
- Nugrahaningsih, H. J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas. *Jurnal Manajemen*.
- S. S., S. E., & S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4, 1971-1802.
- Wicaksono, R. M., H. A., & F. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1, 862-873.
- Wuwur, Y. G., FoEh, J. H., H. M., & D. P. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1, 993-1000.
- YUPPENTEK, S. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pt. genindo prima sakti cabang serang banten dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JURNAL MOZAIK*, 1-11.
- Kartikasari, R. I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 872-883.
- Nugrahaningsih, H. J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Jurnal Manajemen*.
- Yuppentek, S. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pt. genindo prima sakti cabang serang banten dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mozaik*, 1-11.