

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANGGAZA WIDYA RIDHAMULIA

Hadi Hakim¹, Wiwiek Harwiki²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email : hadihakim@gmail.com

English Title: THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. ANGGAZA WIDYA RIDHAMULIA

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Anggaza Widya Ridhamulia dan untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai faktor intervening dalam hubungan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada 36 karyawan PT. Anggaza Widya Ridhamulia. Analisis data dilakukan melalui path analysis dan menghasilkan temuan Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kedua, disiplin kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Anggaza Widya Ridhamulia. Sebagai rekomendasi, manajemen dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja dengan menerapkan SOP yang ketat, memperbaiki lingkungan kerja, dan meningkatkan program pelatihan yang relevan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Pelatihan, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia telah lama dikenal sebagai kekuatan pendorong di balik perkembangan dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kehadiran karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi menjadi fondasi penting dalam mencapai keberhasilan

perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam upaya mewujudkan efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor kunci yang memiliki peran signifikan dalam membentuk kinerja karyawan.

Fokus pada penelitian ini terletak pada PT. Anggaza Widya Ridhamulia, sebuah perusahaan konstruksi swasta yang telah berkiprah dalam industri ini sejak tahun 2007. Di tengah persaingan yang semakin ketat, tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang mengintervensi hubungan tersebut.

Tinjauan literatur mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk mengikuti tata tertib perusahaan serta menjalankan tanggung jawab mereka dengan penuh kedisiplinan memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek kepatuhan, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Suasana yang nyaman dan kondusif dapat mendorong produktivitas dan kreativitas, sementara lingkungan yang tidak memadai dapat menghambat kinerja. Pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang sesuai, dan fasilitas yang memadai adalah beberapa elemen lingkungan yang berkontribusi terhadap kenyamanan kerja.

Pelatihan, sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, juga memegang peranan penting dalam perkembangan kinerja. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Pelatihan ini dapat membentuk karyawan menjadi lebih siap menghadapi tantangan dalam era globalisasi.

Kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor yang mampu mengintervensi hubungan antara faktor-faktor sebelumnya dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi karyawan tentang sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks PT. Anggaza Widya Ridhamulia, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor intervensi yang memiliki peranan dalam memediasi hubungan tersebut. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor internal seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan serta faktor intervensi seperti kepuasan kerja dapat membentuk kinerja karyawan dalam konteks PT. Anggaza Widya Ridhamulia.

Kajian Teoritis dan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian keputusan yang terintegrasi mengenai hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. SDM melibatkan semua orang yang melakukan aktivitas di organisasi. Gomes, (2015) menyatakan, "Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Meliputi semua orang yang melakukan aktivitas."

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kesediaan untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin yang baik berpengaruh positif pada prestasi kerja. Disiplin dijelaskan oleh Hasibuan, (2019) sebagai "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi fisik dan sosial lingkungan berperan penting. Robbins & Judge, (2015) menyebutkan, "lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat di mana seseorang melakukan aktivitas kerja sehari-hari."

Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan. Pelatihan membantu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Menurut Rachmawati, (2008), pelatihan adalah "wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab."

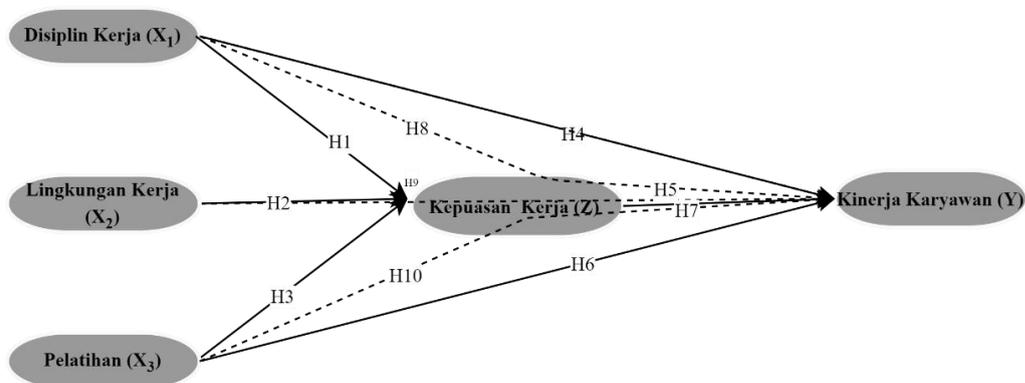
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Mangkunegara, (2017) menyatakan, "kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya."

Kinerja Karyawan

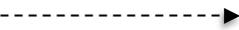
Kinerja karyawan melibatkan hasil kerja dalam periode waktu tertentu. Faktor seperti kuantitas, kualitas, efisiensi, inisiatif, dan ketelitian hasil kerja memengaruhi kinerja. Siagian, (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui faktor-faktor seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, inisiatif, dan ketelitian.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Keterangan :

-  = Pengaruh secara Langsung (*Direct Effect*)
-  = Pengaruh secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia
- H4 : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia
- H5 : Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia
- H6 : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia
- H7 : Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia
- H8 : Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Anggaza Widya Ridhamulia
- H9 : Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Anggaza Widya Ridhamulia
- H10 : Pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Anggaza Widya Ridhamulia

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang menggunakan angka-angka dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini, menginterpretasikan data, dan menyajikan hasilnya.

Identifikasi Variabel

Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel utama yaitu Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan, Variabel intervening (Z) Kepuasan Kerja, Variabel bebas (X) Disiplin Kerja, (X1) Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3).

Definisi Operasional

Disiplin Kerja (X1), Ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan, diukur melalui indikator seperti berpakaian rapi, patuh pada peraturan, kewaspadaan tinggi, dan tanggung jawab. Lingkungan Kerja (X2), Lingkungan tempat karyawan bekerja, diukur melalui indikator seperti peralatan kerja, suasana kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Pelatihan (X3), Proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan, diukur melalui indikator seperti jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, dan metode pelatihan. Kepuasan Kerja (Z), Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, diukur melalui indikator seperti pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, dan kepemimpinan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu Seluruh karyawan PT. Anggaza Widya Ridhamulia, berjumlah 36 orang. Sampel yang digunakan adalah Seluruh populasi karyawan yang memenuhi syarat, yaitu 36 orang, menggunakan Teknik Sampling Jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Data primer, yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan, sementara data sekunder diperoleh dari literatur seperti jurnal, buku, dan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Anggaza Widya Ridhamulia.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas untuk mengukur keabsahan kuisisioner dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan skor total variabel. Nilai $r \geq 0,30$ menunjukkan validitas, Uji Realibilitas untuk mengukur ketepatan atau akurasi instrumen pengukuran dengan melihat konsistensi jawaban seseorang terhadap pertanyaan dari waktu ke waktu. Nilai $\alpha > 0,60$ menunjukkan realibilitas, dan Analisis Jalur (Path Analysis) untuk pengembangan dari analisis regresi, digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel. Langkah-langkahnya termasuk merumuskan hipotesis struktural, menghitung koefisien jalur berdasarkan koefisien regresi, merumuskan persamaan struktural, dan menghitung koefisien regresi dan jalur secara keseluruhan.

Analisis Data dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden. Berikut karakteristik 36 responden yang disajikan dalam tabel frekuensi berikut:

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 25 tahun	12	33,33
2	26 – 30 tahun	19	52,77
3	31 – 40 tahun	5	13,9
Total		36	100

Mayoritas karyawan di PT Anggaza Widya Ridhamulia memiliki rentang usia 26-30 tahun sebanyak 19 orang (52,77%). Responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 12 orang (33,33%) dan berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	83,33
2	Perempuan	6	16,67
Total		36	100

Mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki, dengan persentase mencapai 83.33 % (30 orang), dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki hanya sebesar 16,67 % (12 orang).

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Status Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	4	11,11
2	D3	10	27,78

3	S1	22	61,11
Total		36	100

Mayoritas berpendidikan terakhir S1. Hal ini berarti bahwa para responden yang berinteraksi langsung dalam ruang lingkup kegiatan PT Anggaza Widya Ridhamulia paling banyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 22 orang (61,11%). Sebanyak 10 orang (27,78%) yang berpendidikan terakhir D3. Responden yang berpendidikan SMA Sederajat sebanyak 4 orang (11,11%).

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 2 tahun	9	27,78
2	3 - 4 tahun	27	61,11
Total		36	100

Lama kerja responden di PT Anggaza Widya Ridhamulia memiliki rentang 1 - 2 tahun sebanyak 9 orang (27.78%) dan 27 responden (61,11%) memiliki lama kerja selama 3 - 4 tahun.

Tabel 6.
Rekapitulasi Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean	
		5	4	3	2	1			
1	Mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	F	11	20	2	2	1	146	4,06
		%	0,3056	0,5556	0,0556	0,0556	0,0278		
2	Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku	F	8	24	1	1	2	143	3,97
		%	0,2222	0,6667	0,0278	0,0278	0,0556		
3	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	F	9	23	1	3	0	146	4,06
		%	0,25	0,6389	0,0278	0,0833	0		
4	Sealu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan	F	13	20	0	1	2	149	4,14
		%	0,3611	0,5556	0	0,0278	0,0556		
Total Skor dan Rata-rata							584	4,06	

Rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X1). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 584, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 4,06 termasuk dalam kategori baik.

Tabel 7.
Rekapitulasi Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean	
	5	4	3	2	1			
Sarana dan prasarana yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	F	4	22	10	0	0	138	3,83
	%	0,1111	0,6111	0,2778	0	0		
	F	13	18	4	1	0		
%	0,3611	0,5	0,1111	0,0278	0			
Merasakan komunikasi yang baik antara saya dan atasan	F	10	16	8	2	0	142	3,94
	%	0,2778	0,4444	0,2222	0,0556	0		
Kerjasama antar	F	11	16	7	2	0	144	4

karyawan di perusahaan saya berjalan dengan baik	%	0,3056	0,4444	0,1944	0,0556	0		
Total Skor dan Rata-rata							575	3,99

Rata - rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X2). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 575, dan nilai rata - rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 3,99 termasuk dalam kategori baik.

Tabel 8.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X3)

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean	
			5	4	3	2			1
1	Variasi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan	F	5	23	5	2	1	137	3,81
		%	0,1389	0,6389	0,1389	0,0556	0,0278		
2	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	F	8	21	4	2	1	141	3,92
		%	0,2222	0,5833	0,1111	0,0556	0,0278		
3	Menguasai berbagai pelatihan yang diberikan dengan cepat	F	3	19	11	2	1	129	3,58
		%	0,0833	0,5278	0,3056	0,0556	0,0278		
4	Memiliki teknik latihan tersendiri berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam pelatihan	F	7	20	6	1	2	137	3,81
		%	0,1944	0,5556	0,1667	0,0278	0,0556		
Total Skor dan Rata-rata							544	3,78	

Rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan (X3). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 544, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Pelatihan (X3) yaitu sebesar 3,78 termasuk dalam kategori baik.

Tabel 9.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean	
			5	4	3	2			1
1	Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan	F	3	22	8	2	1	132	3,67
		%	0,0833	0,6111	0,2222	0,0556	0,0278		
2	Saya dan tim menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas tanpa mengabaikan prosedur kerja	F	12	20	1	1	2	147	4,08
		%	0,3333	0,5556	0,0278	0,0278	0,0556		
3	Diberi kesempatan seluas-luasnya untuk dapat naik jabatan sesuai persyaratan yang berlaku	F	3	20	7	4	2	126	3,5
		%	0,0833	0,5556	0,1944	0,1111	0,0556		
4	Atasan konsisten dalam menerapkan aturan-aturan dan disiplin kerja bagi saya	F	2	29	2	3	0	138	3,83
		%	0,0556	0,8056	0,0556	0,0833	0		

	dan rekan kerja							
Total Skor dan Rata-rata							543	3,77

Rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Z). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 543, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 3,77 termasuk dalam kategori baik.

Tabel 10.
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
1	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat	F	2	30	3	1	141	3,92
		%	0,0556	0,8333	0,0833	0,0278		
2	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan standar perusahaan	F	4	28	3	1	143	3,97
		%	0,1111	0,7778	0,0833	0,0278		
3	Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan	F	8	24	2	2	146	4,06
		%	0,2222	0,6667	0,0556	0,0556		
4	Kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas sangat baik	F	4	26	4	2	140	3,89
		%	0,1111	0,7222	0,1111	0,0556		
5	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan	F	7	25	2	2	145	4,03
		%	0,1944	0,6944	0,0556	0,0556		
Total Skor dan Rata-rata							715	3,97

Rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 715, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 3,97 termasuk dalam kategori baik.

Tabel 11
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,919	0,3	Valid
X _{1.2}	0,918	0,3	Valid
X _{1.3}	0,903	0,3	Valid
X _{1.4}	0,963	0,3	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) semuanya adalah valid, karena nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 12
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,644	0,3	Valid
X _{2.2}	0,671	0,3	Valid
X _{2.3}	0,795	0,3	Valid
X _{2.4}	0,687	0,3	Valid

Pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) semuanya adalah valid, karena nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 13

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,858	0,3	Valid
X _{3.2}	0,887	0,3	Valid
X _{3.3}	0,828	0,3	Valid
X _{3.4}	0,889	0,3	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Pelatihan (X3) semuanya adalah valid, karena nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 14

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Z ₁	0,836	0,3	Valid
Z ₂	0,886	0,3	Valid
Z ₃	0,832	0,3	Valid
Z ₄	0,860	0,3	Valid

Pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) semuanya adalah valid, karena nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 15

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,896	0,3	Valid
Y ₂	0,861	0,3	Valid
Y ₃	0,857	0,3	Valid
Y ₄	0,859	0,3	Valid
Y ₅	0,863	0,3	Valid

Pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 16.

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai <i>Alpha Cronbrach</i> (r)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	4	0,943	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	4	0,650	Reliabel
Pelatihan (X3)	4	0,888	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	4	0,864	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,911	Reliabel

Variabel Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Pelatihan (X₃), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel, karena r_{alpha} yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan dari 0,60.

Tabel 17.

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0.80 – 1.000	Sangat Kuat
2	0.60 – 0.799	Kuat

3	0.40 - 0.599	Cukup Kuat
4	0.20 - 0.399	Rendah
5	0.00 - 0.199	Sangat Rendah

Koefisien korelasi antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 18.

Koefisien Korelasi antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan

Variabel	Koefisien Korelasi	Kuat Hubungan	<i>p-value</i>
$X_1 \leftrightarrow X_2$	0,680	Kuat	0,000
$X_1 \leftrightarrow X_3$	0,754	Kuat	0,000
$X_2 \leftrightarrow X_3$	0,679	Kuat	0,000

Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,680. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja. Arah hubungan bertanda positif yang menunjukkan pola hubungan yang searah, yang artinya semakin bagus disiplin kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya lingkungan kerja, begitupun sebaliknya. Nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 yang diperoleh dari output SPSS. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 maka $p\text{-value} < 0,05$, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja.

Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan pelatihan sebesar 0,754. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara disiplin kerja dengan pelatihan. Arah hubungan bertanda positif yang menunjukkan pola hubungan yang searah, yang artinya semakin bagus disiplin kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya pelatihan, begitupun sebaliknya. Nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 yang diperoleh dari output SPSS. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 maka $p\text{-value} < 0,05$, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan pelatihan.

Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan pelatihan sebesar 0,679. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan pelatihan. Arah hubungan bertanda positif yang menunjukkan pola hubungan yang searah, yang artinya semakin bagus lingkungan kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya pelatihan, begitupun sebaliknya. Nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 yang diperoleh dari output SPSS. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0.05 maka $p\text{-value} < 0,05$, sehingga H_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan pelatihan.

Tabel 19.

Koefisien Jalur Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	t_{hitung}	<i>p-value</i>	R-Square	1- R-Square
$X_1 \rightarrow Z$	0,364	2,429	0,021	0,728	0,272
$X_2 \rightarrow Z$	0,276	2,060	0,048		
$X_3 \rightarrow Z$	0,310	2,069	0,047		

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia adalah sebesar 0,728 atau 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% merupakan pengaruh faktor- faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut.

Tabel 20.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui:	Pengaruh Tidak	Total Pengaruh
----------	-----------------	-------------------	----------------------------------	----------------	----------------

			X ₁	X ₂	X ₃	Langsung	
X ₁	0,364	13,25%	-	6,8%	8,5%	15,3%	28,6%
X ₂	0,276	7,6%	6,8%	-	5,8%	12,6%	20,3%
X ₃	0,310	9,6%	8,5%	5,8%	-	14,3%	23,9%
Total Pengaruh							72,8%

Disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 13,25%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 6,8% dan pengaruh tidak langsung melalui pelatihan sebesar 8,5%. Selanjutnya, total pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28,6%.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 7,6%, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 6,8%, dan pengaruh tidak langsung melalui pelatihan sebesar 5,8%. Selanjutnya, total pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 20,3%.

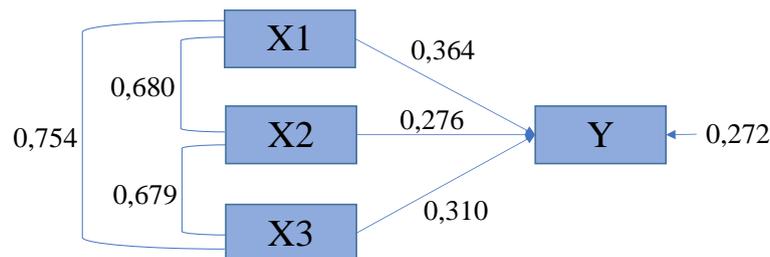
Variabel pelatihan mempunyai pengaruh langsung sebesar 9,6%, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 8,5%, dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 5,8%. Selanjutnya, total pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 23,9%.

Total pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia diperoleh nilai R² sebesar 28,6% + 20,3% + 23,9% = 72,8%, sedangkan sisanya (ε) atau variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia adalah sebesar 27,2%.

Dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

$$Z = 0,364 \cdot X_1 + 0,276 \cdot X_2 + 0,310 \cdot X_3 + 0,272$$

Adapun gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.
Diagram Jalur Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 21.
Koefisien Jalur Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	p-value	R-Square	1- R-Square
X ₁ → Y	0,240	1,469	0,152	0,677	0,323
X ₂ → Y	0,314	2,152	0,039		
X ₃ → Y	0,363	2,230	0,033		

Total pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia adalah sebesar 0,677 atau 67,7%, sedangkan sisanya sebesar 32,3% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kedua variabel independen tersebut.

Tabel 22.
Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui:			Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
			X ₁	X ₂	X ₃		
X ₁	0,240	5,76%	-	5,1%	6,6%	11,7%	17,5%
X ₂	0,314	9,9%	5,1%	-	7,7%	12,9%	22,7%
X ₃	0,363	13,2%	6,6%	7,7%	-	14,3%	27,5%
Total Pengaruh							67,7%

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 5,76%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 5,1%, dan pengaruh tidak langsung melalui pelatihan sebesar 6,6%. Selanjutnya, total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,5%.

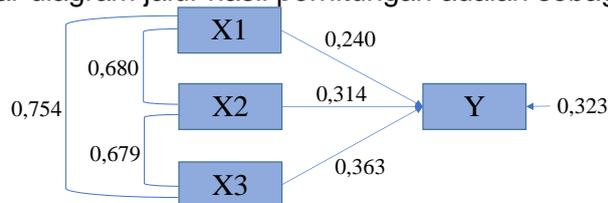
Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 9,9%, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 5,1%, dan pengaruh tidak langsung melalui pelatihan sebesar 7,7%. Selanjutnya, total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,7%.

Variabel pelatihan mempunyai pengaruh langsung sebesar 13,2%, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 6,6%, dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 7,7%. Selanjutnya, total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,5%.

Total pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia diperoleh nilai R² sebesar 17,5% + 22,7% + 27,5% = 67,7%, sedangkan sisanya (ε) atau variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia adalah sebesar 32,3%.

$$Y = 0,240 \cdot X_1 + 0,314 \cdot X_2 + 0,363 \cdot X_3 + 0,323$$

Adapun gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.
Diagram Jalur Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

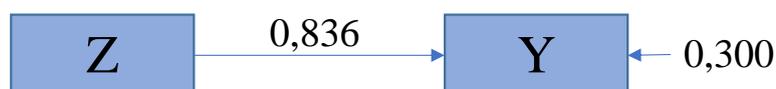
Tabel 23.
Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	t _{hitung}	p-value	R-Square	1- R-Square
Z → Y	0,836	8,900	0,000	0,700	0,300

Total pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,700 atau 70%. sedangkan sisanya sebesar 30% merupakan faktor-faktor yang lain diluar variabel independen tersebut. Berikut adalah persamaan jalurnya.

$$Y = 0,836 \cdot Z + 0,300$$

Adapun gambar diagram jalur hasil perhitungan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.
Diagram Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 24.**Hasil Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia**

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,364	2,429	2,037	0,021	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 0,364 dan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 2,429 > t_{tabel} 2,037 dan $p-value$ (0,000) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia. Koefisien jalur sebesar 0,364 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 25.**Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia**

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,276	2,060	2,037	0,048	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,060 dan nilai $p-value$ sebesar 0,048. Karena nilai t_{hitung} 2,060 > t_{tabel} 2,037 dan $p-value$ (0,048) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia. Koefisien jalur sebesar 0,276 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 26.**Hasil Pengujian Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Anggaza Widya Ridhamulia**

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,310	2,069	2,037	0,047	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar 2,069 dan nilai $p-value$ sebesar 0,310. Karena nilai t_{hitung} 2,069 > t_{tabel} 2,037 dan $p-value$ (0,047) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia. Koefisien jalur sebesar 0,310 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik pelatihan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 27.**Hasil Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia**

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,240	1,469	2,037	0,152	Diterima	Ditolak

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 0,240 dan nilai $p-value$ sebesar 0,152. Karena nilai t_{hitung} 1,469 < t_{tabel} 2,037 dan $p-value$ (0,152) > 0,05 maka diputuskan untuk menerima H_0 sehingga H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia. Koefisien jalur sebesar 0,240 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 28.

Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,314	2,152	2,037	0,039	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,152 dan nilai $p-value$ sebesar 0,039. Karena nilai t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 2,037 dan $p-value$ (0,039) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia. Koefisien jalur sebesar 0,314 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 29.

Hasil Pengujian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	$p-value$	H_0	H_1
0,363	2,230	2,037	0,033	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar 2,230 dan nilai $p-value$ sebesar 0,033. Karena nilai t_{hitung} 2,230 > t_{tabel} 2,037 dan $p-value$ (0,033) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia. Koefisien jalur sebesar 0,363 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin baik pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 30.

Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia

Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} (db:34)	$p-value$	H_0	H_1
0,836	8,900	2,032	0,000	Ditolak	Diterima

Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 8,900 dan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 8,900 > t_{tabel} 2,032 dan $p-value$ (0,000) < 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia. Koefisien jalur sebesar 0,836 bertanda positif, maka hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin bagus atau semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 31.

Hasil Sobel Test

Zhitung	t_{tabel} (5%)	Kesimpulan
---------	------------------	------------

2,504	1,96	Berpengaruh Signifikan
-------	------	------------------------

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 2,504. Nilai Z_{hitung} sebesar 2,504 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,96, maka Z_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2,504 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 32.
Hasil Sobel Test

Z_{hitung}	t_{tabel} (5%)	Kesimpulan
1,838	1,96	Tidak Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 1,838. Nilai Z_{hitung} sebesar 1,838 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,96, maka Z_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $1,838 < 1,96$ sehingga H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Tabel 33.
Hasil Sobel Test

Z_{hitung}	t_{tabel} (5%)	Kesimpulan
2,113	1,96	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 2,113. Nilai Z_{hitung} sebesar 2,113 dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,96, maka Z_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2,113 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Anggaza Widya Ridhamulia.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode path analysis, penelitian ini menarik beberapa kesimpulan utama. Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Anggaza Widya Ridhamulia. Kedua, walaupun Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anggaza Widya Ridhamulia. Lebih lanjut, analisis mengungkap bahwa Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara. Namun demikian, Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian ini memberikan pandangan yang berharga mengenai peranan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja dalam membentuk Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Anggaza Widya Ridhamulia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran berikut dapat diambil sebagai panduan. Pertama, manajemen perlu mempertahankan tingkat Disiplin Kerja yang tinggi dengan menerapkan Standar Operational Procedure (SOP) yang ketat. Hal ini akan berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Kedua, perbaikan dan peningkatan Lingkungan Kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Ketiga, pelatihan perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, karena pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hal ini. Keempat, meskipun Disiplin Kerja tidak memiliki dampak langsung pada Kinerja Karyawan, fokus pada sosialisasi program dan SOP kerja akan

membantu meningkatkan Kinerja Karyawan. Kelima, pengelolaan Lingkungan Kerja yang baik dapat mendukung Kinerja Karyawan, seiring dengan dukungan lingkungan fisik dan non-fisik yang sudah ada. Keenam, pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memberikan peningkatan kemampuan dan efisiensi dalam tugas-tugas mereka. Ketujuh, pentingnya memperhatikan hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, di mana Kepuasan Kerja yang tinggi berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Kedelapan, dalam memahami hubungan antara Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, perlu diperhatikan bahwa Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Sembilan, Lingkungan Kerja perlu ditingkatkan agar memiliki pengaruh positif langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kesepuluh, perlu dipilih pelatihan yang tepat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja, serta evaluasi pelatihan yang telah dilakukan. Terakhir, penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan selain variabel yang telah diuji, seperti dalam konteks PT. Anggaza Widya Ridhamulia.

Referensi

- Gomes, L. R. B. D. B. and C. R. (2015). *Managing Human Resources*. Prentice Hall International Inc.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, anwar prabu &. (2017). *Ebook Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi = Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.