

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Baginta Fahmi Subastian

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : [bagintafahmi@gmail.com](mailto:bagintafahmi@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta. Jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta, terlihat dari nilai t values 184,194, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta dengan nilai t values sebesar 21,699, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta dengan nilai t values sebesar 6,480, (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta yang dimediasi oleh disiplin kerja dengan nilai t values sebesar 190,674.

**Kata Kunci:** Disiplin, Lingkungan kerja, Kepuasan.

### I. PENDAHULUAN

Disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010) adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Keith Davis (2003) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin merupakan usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu mentaati peraturan yang dibuat perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh.

Menurut Sedarmayanti (2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai 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 antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

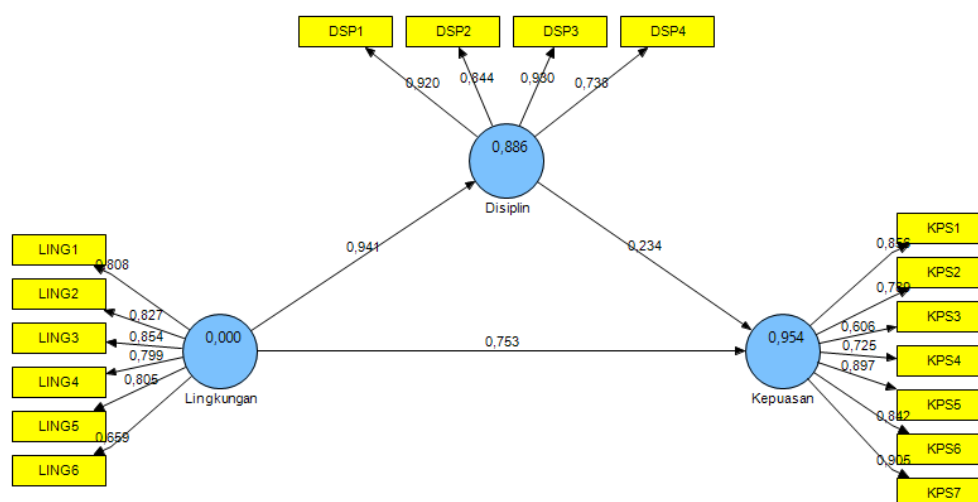
Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya ketidaksamaan masing-masing orang. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang, maka makin rendah tingkat kepuasannya. Menurut Handoko (2004) kepuasan kerja yaitu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai melakukan pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Defenisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck dalam As'ad (2005) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan yaitu sampai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya, seperti teorinya Hasibuan (2007) menyebutkan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian eksperimen, survey dan naturalistik (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey yaitu mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Penelitian dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta berjumlah 70 orang. Penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan dibantu software Smart PLS 2.0 M3.

## III. HASIL DAN PEMBAHSAN



Gambar 1. Output PLS Algorithm

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dalam dua tahap yaitu pengujian *convergent validity* dengan pengujian validitas berdasarkan nilai loading faktor dan tahap dua melalui pengujian *discriminant validity* dengan pengujian validitas berdasarkan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.

### Convergent validity

Tabel 1. Nilai Loading Factor Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Variabel         | Indikator | Outer Loading Value | Standar Nilai | Keterangan |
|------------------|-----------|---------------------|---------------|------------|
| Lingkungan Kerja | LING1     | 0,808               | >0,6          | Valid      |
|                  | LING2     | 0,827               | >0,6          | Valid      |
|                  | LING3     | 0,854               | >0,6          | Valid      |
|                  | LING4     | 0,799               | >0,6          | Valid      |

|  |       |       |      |       |
|--|-------|-------|------|-------|
|  | LING5 | 0,805 | >0,6 | Valid |
|  | LING6 | 0,659 | >0,6 | Valid |

Sumber: Olah data Smart PLS 2.0

**Tabel 2. Nilai Loading Factor Variabel Disiplin (X2)**

| Variabel | Indikator | Outer Loading Value | Standar Nilai | Keterangan |
|----------|-----------|---------------------|---------------|------------|
| Disiplin | MTV1      | 0,920               | >0,6          | Valid      |
|          | MTV2      | 0,844               | >0,6          | Valid      |
|          | MTV3      | 0,980               | >0,6          | Valid      |
|          | MTV4      | 0,738               | >0,6          | Valid      |

Sumber: Olah data Smart PLS 2.0

**Tabel 3. Nilai Loading Factor Variabel Kepuasan (Y)**

| Variabel | Indikator | Outer Loading Value | Standar Nilai | Keterangan |
|----------|-----------|---------------------|---------------|------------|
| Kepuasan | KPS1      | 0,856               | >0,6          | Valid      |
|          | KPS2      | 0,788               | >0,6          | Valid      |
|          | KPS3      | 0,606               | >0,6          | Valid      |
|          | KPS4      | 0,725               | >0,6          | Valid      |
|          | KPS5      | 0,897               | >0,6          | Valid      |
|          | KPS6      | 0,842               | >0,6          | Valid      |
|          | KPS7      | 0,905               |               |            |

Sumber: Olah data Smart PLS 2.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil olah data dengan menggunakan metode SmartPLS 2.0, seluruh nilai loading factor dari indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Dari masing-masing indikator tersebut bernilai lebih dari 0,6 sehingga semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstraknya.

#### *Discriminant validity*

Uji discriminant validity adalah nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki nilai diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain (Hussein, 2015).

**Tabel 4. Nilai Cross Loading Variabel**

|              | Disiplin (X2)   | Kepuasan (Y)    | Lingkungan (X1) |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>DSP1</b>  | <b>0,920146</b> | 0,887035        | 0,853530        |
| <b>DSP2</b>  | <b>0,844275</b> | 0,836009        | 0,791113        |
| <b>DSP3</b>  | <b>0,929897</b> | 0,866344        | 0,880119        |
| <b>DSP4</b>  | <b>0,738036</b> | 0,637382        | 0,709536        |
| <b>KPS1</b>  | 0,803215        | <b>0,855919</b> | 0,858150        |
| <b>KPS2</b>  | 0,672237        | <b>0,788758</b> | 0,812587        |
| <b>KPS3</b>  | 0,487221        | <b>0,606310</b> | 0,662862        |
| <b>KPS4</b>  | 0,643239        | <b>0,724747</b> | 0,652046        |
| <b>KPS5</b>  | 0,908372        | <b>0,897489</b> | 0,848072        |
| <b>KPS6</b>  | 0,826462        | <b>0,842083</b> | 0,780360        |
| <b>KPS7</b>  | 0,920819        | <b>0,904700</b> | 0,866529        |
| <b>LING1</b> | 0,774124        | 0,736004        | <b>0,808037</b> |
| <b>LING2</b> | 0,720452        | 0,740925        | <b>0,826534</b> |

|              |          |          |                 |
|--------------|----------|----------|-----------------|
| <b>LING3</b> | 0,920146 | 0,887035 | <b>0,853530</b> |
| <b>LING4</b> | 0,839944 | 0,840246 | <b>0,798609</b> |
| <b>LING5</b> | 0,656582 | 0,783645 | <b>0,805085</b> |
| <b>LING6</b> | 0,484361 | 0,608041 | <b>0,658784</b> |

Sumber: Olah data Smart PLS 2.0

Dari Tabel 4 terlihat bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dari hasil olah data menggunakan SmartPLS 2.0, bahwa dapat disimpulkan semua konstruk laten Lingkungan (X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan (Y1) menunjukkan discriminant validity yang baik karena dapat memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator pada blok lainnya. Selanjutnya untuk pengujian discriminant validity dilakukan dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Gozali & Latan, 2015). Berikut ditunjukkan nilai AVE pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE) Model Penelitian**

| Variabel   | Standar | AVE Value |
|------------|---------|-----------|
| Disiplin   | 0,5     | 0,742219  |
| Kepuasan   | 0,5     | 0,654383  |
| Lingkungan | 0,5     | 0,630755  |

Sumber: Olah data Smart PLS 2.0

Tabel 5 menunjukkan nilai AVE dari model penelitian untuk semua variabel penelitian telah bernilai di atas 0,5, sehingga nilai AVE untuk pengujian discriminant validity sudah memenuhi untuk pengujian selanjutnya. Oleh karena itu, dari hasil pengujian melalui tahap 1 covergent validity dan tahap 2 discriminant validity telah terpenuhi sehingga model penelitian ini telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. indikator reliabilitas pada penelitian ini adalah ditentukan dari nilai composite reliability dan cronbach's alpha untuk setiap blok indikator.

### Composite Reliability

Uji reliabilitas dengan composite reliability yaitu data memiliki nilai composite reliability > 0,7 mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Berikut hasil olah data menggunakan SmartPLS 2.0 dari composite reliability.

**Tabel 6. Nilai Composite Reliability Model Penelitian**

| Variabel        | Composite Reliability | Standar | Keterangan |
|-----------------|-----------------------|---------|------------|
| Disiplin (X2)   | 0,919520              | >0,7    | Reliable   |
| Kepuasan (Y)    | 0,928851              | >0,7    | Reliable   |
| Lingkungan (X1) | 0,910607              | >0,7    | Reliable   |

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 2.0

Berdasarkan Tabel 6, merupakan nilai composite reliability dari model penelitian yang menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai composite reliability di atas 0,7 dengan nilai terendah sebesar 0,910607 dari variabel Lingkungan kerja (X1) dan nilai tertinggi sebesar 0,928851 dari variabel Kepuasan kerja (Y). dari hasil olah data tersebut, bahwa model penelitian tersebut telah memenuhi nilai dari composite reliability dan uji reliabilitas yang tinggi atau reliabel.

### Cronbach's Alpha

Pengujian tahap selanjutnya untuk reliabilitas adalah pengujian dengan nilai cronbach's alpha. Uji reliabilitas ini diperkuat dengan cronbach's alpha dan nilai yang diharapkan adalah  $> 0,6$  untuk semua konstruk (Hussein, 2015). Berikut hasil olah data untuk nilai cronbach's alpha pada tabel di bawah ini.

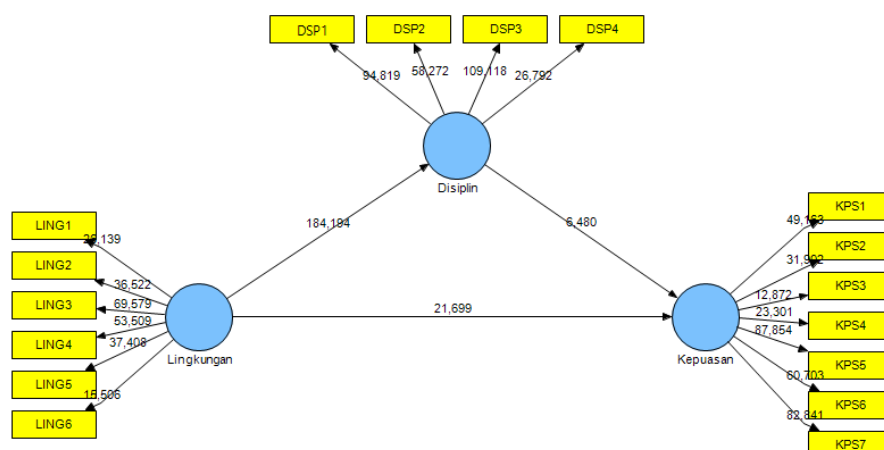
**Tabel 7. Nilai Cronbach's Alpha Model Penelitian**

| Variabel        | Composite Reliability | Standar | Keterangan |
|-----------------|-----------------------|---------|------------|
| Disiplin (X2)   | 0,881323              | $>0,6$  | Reliable   |
| Kepuasan (Y)    | 0,908747              | $>0,6$  | Reliable   |
| Lingkungan (X1) | 0,882510              | $>0,6$  | Reliable   |

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 2.0

Berdasarkan perhitungan olah data pada Tabel 7, nilai cronbach's alpha dari model penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai  $> 0,6$  dengan nilai terendah pada variabel Disiplin (X2) sebesar 0,881 dan nilai tertinggi pada variabel Kepuasan (X1) sebesar 0,908. Dari hasil tersebut menunjukkan model penelitian ini telah memenuhi nilai cronbach's alpha. Dari dua tahap pengujian reliabilitas dengan composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan merupakan alat ukur yang dapat dipercaya dan handal.

### Uji Hipotesis



**Tabel 8. Kesimpulan Hasil Penelitian**

| Hypothesis | Variables             |            | Direct Effect | Indirect Effect | Total Effect | t - Values (>1.96) | Notes      |
|------------|-----------------------|------------|---------------|-----------------|--------------|--------------------|------------|
|            | Exogenous             | Endogenous |               |                 |              |                    |            |
| 1          | Lingkungan            | Disiplin   | 0,941         | -               | 0,941        | 184,194            | Signifikan |
| 2          | Lingkungan            | Kepuasan   | 0,753         | -               | 0,753        | 21,699             | Signifikan |
| 3          | Disiplin              | Kepuasan   | 0,234         | -               | 0,234        | 6,480              | Signifikan |
| 4          | Lingkungan → Disiplin | Kepuasan   | 0,941         | 0,234           | 1,175        | 190,674            | Signifikan |

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah : *hipotesis pertama*, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta, terlihat dari nilai t values 184,194 jauh diatas standar yang ditetapkan yaitu 1,96. sedangkan untuk nilai hubungan langsung antar variabelnya sebesar 0,941. Terkait hal tersebut, faktor

lingkungan kerja dan disiplin kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta sudah berfungsi dengan baik. *Hipotesis kedua*, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta dengan nilai t values sebesar 21,699 dan nilai hubungan langsung antar variabelnya sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berperan besar dalam kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta.

*Hipotesis ketiga*, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta dengan nilai t values sebesar 6,480. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja sangat kuat pengaruhnya dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta. *Hipotesis keempat*, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta yang dimediasi oleh disiplin kerja dengan nilai t values sebesar 190,674. Disiplin kerja memberikan peran yang sangat kuat dalam peningkatan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta.

#### IV. KESIMPULAN

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah : *hipotesis pertama*, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta, terlihat dari nilai t values 184,194. *Hipotesis kedua*, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta dengan nilai t values sebesar 21,699. *Hipotesis ketiga*, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta dengan nilai t values sebesar 6,480. *Hipotesis keempat*, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yogyakarta yang dimediasi oleh disiplin kerja dengan nilai t values sebesar 190,674.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsadi, & Tegor. (2021). PENGARUH HUMAN RESORCE PRACTICE TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TEHADAP KOMITMEN AGEN ASURANSI. JURNAL CAFETARIA, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i1.268>.
- Chirasha, Vonai. (2013). Management of Discipline for Good Perfomance: A Theoretical Perspective. Online Journal of Social Sciences Research.Vol. 2.Issue 7. Pp 214-219.
- Cohen, Davis A. (2012). In-Kind Contributions to Defi ned Benefi t Plans-An Introduction.Tax Management Compensation Planning Journal.
- Davis, K., & Newstroom, J.W. (1993). Perilaku Dalam Organisasi. Jilid 1, Edisi ke-7 A. Dharma, Pengalih Bahasa. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Ghozali, Imam. (2004). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2002). Ekonometrika Dasar. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hameed, Amina. (2009). Impact of Offi ce Design on Employees Productivity: A Case Study of Banking Organization of Abbottabad, Pakistan. Journal of Public Affairs, Administration and Management.Vol. 3.Issue 1.
- Handoko, Hani. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartono. 2008. SPSS 16. Jogjakarta : Pustaka Pelajar.
- Manulang. (2004). Manajemen Personalia. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (1995). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) , Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen. P. 2011.Perilaku Organisasi. Buku 2.Edisi 12.Jakarta : Salemba Empat.
- Siswanto, Dwi Joko., Tegor., Haqiqi, Fauzan., Yusmalina., dan Susanto, Alpino. (2022). Human Resources Management in The Country's Border Region Faces Industry 4.0 And The Covid-19 Pandemic. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 06 No.1, pp. 228-242.
- Tegor., dan Umar, Husein. (2017). Compensation analysis in relationship moderation between transformational leadership style and work environment on the employee performance. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 71(11).
- Tegor, Dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Tegor, T., Yusmalina, Y., & Haqiqi, F. (2021). PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI DAN KUALITAS APARATUR TERHADAP LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karimun). JURNAL CAFETARIA, 2(1), 13-24.
- Wirawan. 2008. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Yusmalina, Y., Tegor, T., Haqiqi, F., Rosady, R. E., & Azura, N. (2021). Comparative Analysis of Staretegi Traditional Market and Modern Markets of Consumer Valuation. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 8(11), 18-25.