

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (studi kasus pada PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA)**

SKRIPSI



Di susun oleh :

FRANXISCUS BILLY ALEXANDER WIBOWO

11200881

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (studi kasus pada PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA)**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**

SKRIPSI



Di susun oleh :

FRANXISCUS BILLY ALEXANDER WIBOWO

11200881

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

FRANXISCUS BILLY ALEXANDER WIBOWO

11200881

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Franxiscus Billy Alexander Wibowo
NIM/NIP/NIDN : 11200881
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (studi kasus pada PDAM
TIRTAMARTA YOGYAKARTA)

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*
- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
 - ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
 - ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.
*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Mengetahui,



Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
NIDN/NIDK 934.P.200

Yogyakarta, ...

Yang menyatakan,



Franxiscus Billy Alexander Wibowo
NIM : 11200881

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA)**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FRANXISCUS BILLY ALEXANDER WIBOWO

11200881

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada Tanggal 20 Juni 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ety Istriani, M.M. :
(Ketua Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A. :
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. :
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 25 Juni 2025

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP

Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (studi kasus pada PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA)

adalah hasil karya saya. Saya juga menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, kecuali bagian sumber informasi yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Bila di kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut maka saya bersedia menerima sanksi, yaitu skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan.

Yogyakarta, 29 April 2025



Franxiscus Billy Alexander Wibowo

DUTA WACANA

11200881

HALAMAN MOTTO

“Puji Tuhan! Bersyukurlah kepada Tuhan, karena Dia baik, karena kasih setia-Nya kekal selamanya” (Mazmur 106:1)

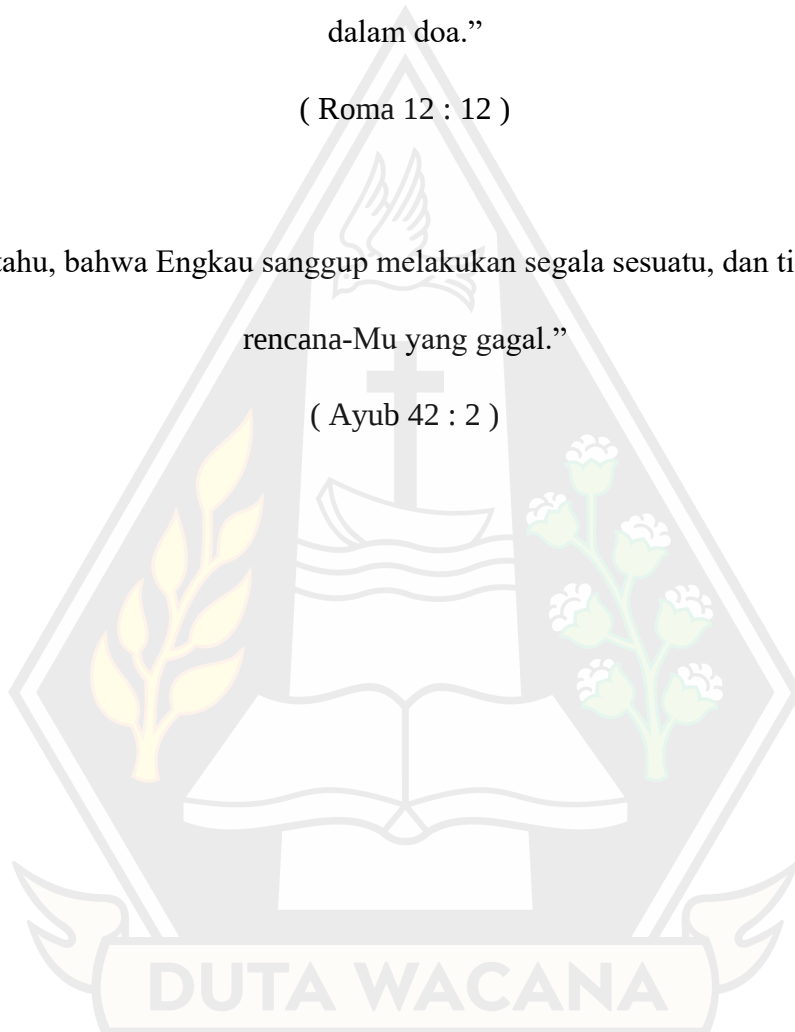
“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabar dalam kesesakan dan bertekun

dalam doa.”

(Roma 12 : 12)

“Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu, dan tidak ada rencana-Mu yang gagal.”

(Ayub 42 : 2)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis dengan kerendahaan hatinya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam membantu memberi saran dan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga proses dalam pembuatan skripsi ini berjalan dengan baik. Maka dari itu, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus, untuk segala kekuatan, penyertaan dan seluruh berkat-berkatNya sehingga penulis mampu berada pada tahap ini dan menjalani setiap proses penyelesaian skripsi ini.
2. Kepada diri sendiri yang telah menyelesaikan skripsi dan mampu melewati setiap proses penulisan skripsi ini.
3. Kepada Orang Tua yang telah membiayai hidup penulis semasa kuliah serta memberikan doa dan dukungan hingga saat ini.
4. Kepada Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menjalankan kuliah dengan baik.
5. Kepada Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan serta memudahkan penulis dalam proses bimbingan dan selalu membimbing sampai dengan skripsi ini selesai dengan baik.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Terima kasih atas dukungan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, yang telah Bapak/Ibu berikan selama perjalanan perkuliahan dan penulisan tugas akhir skripsi ini.
7. Kekasih saya yang bernama Anisah Suryani yang telah dengan tulus membantu dan mendukung saya untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih.
8. Saya ucapkan terima kasih kepada teman sekaligus keluarga saya yaitu Apri, Krisna, Adi, Epan, Fidel, Kaka Sean dan seluruh keluarga besar Kesehatan yang selalu mendukung, membantu dan menyemangati selama perkuliahan saya di perantauan.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya serta penyertaan-Nya dalam penulisan skripsi ini yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA).

Penelitian ini diselesaikan dengan baik guna memenuhi tugas akhir dan menjadi syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana untuk memperoleh gelar sarjana.

Selama proses pengerjaan skripsi ini, saya menyadari bahwa saya memiliki kelamahan serta mengalami kesulitan, hambatan dan juga keterbatasan. Oleh karena itu saya mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan, bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, yaitu:

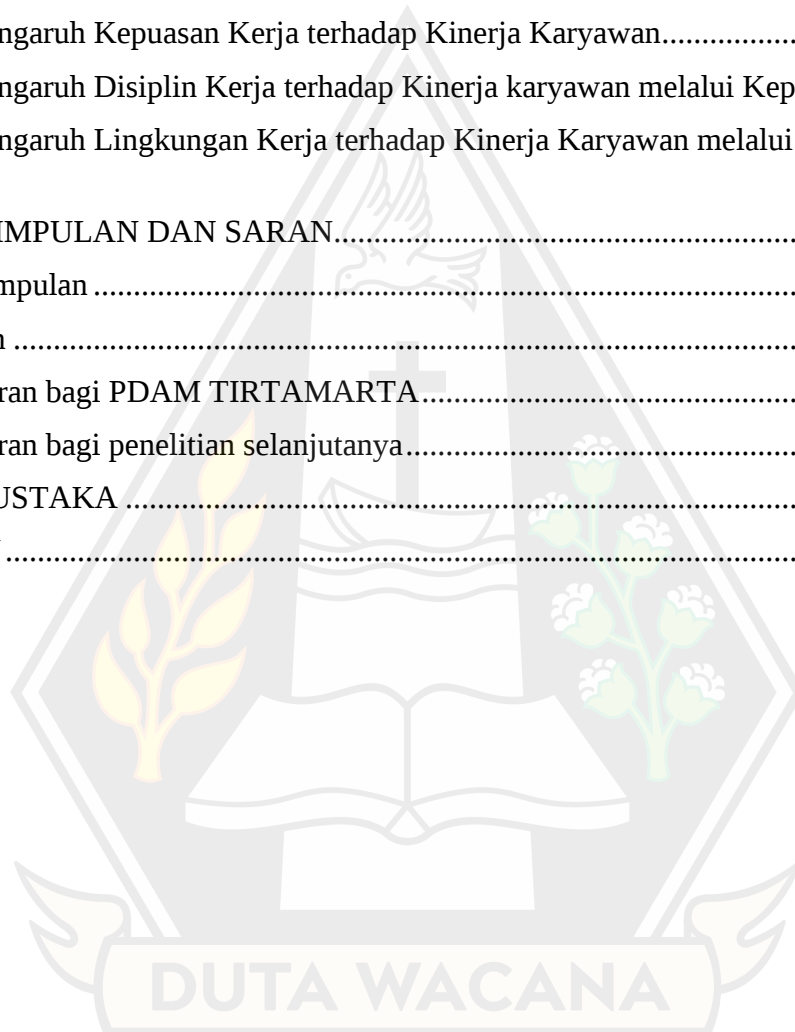
1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, S.E., M. Si sebagai Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M. Si selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak membantu saya dalam penulisan skripsi ini.
3. Orang tua dan kakak saya tercinta yang tanpa henti memberikan doa, dukungan, dan selalu menjadi motivasi saya untuk terus berkembang menjadi lebih baik.
4. Kekasih dan teman-teman saya serta keluarga besar Universitas Kristen Duta Wacana yang telah banyak memberikan pelajaran dan dukungan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
2.1.3 Indikator Disiplin Kerja	11
2.2 Lingkungan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Kinerja Karyawan	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.4 Kepuasan Kerja.....	17

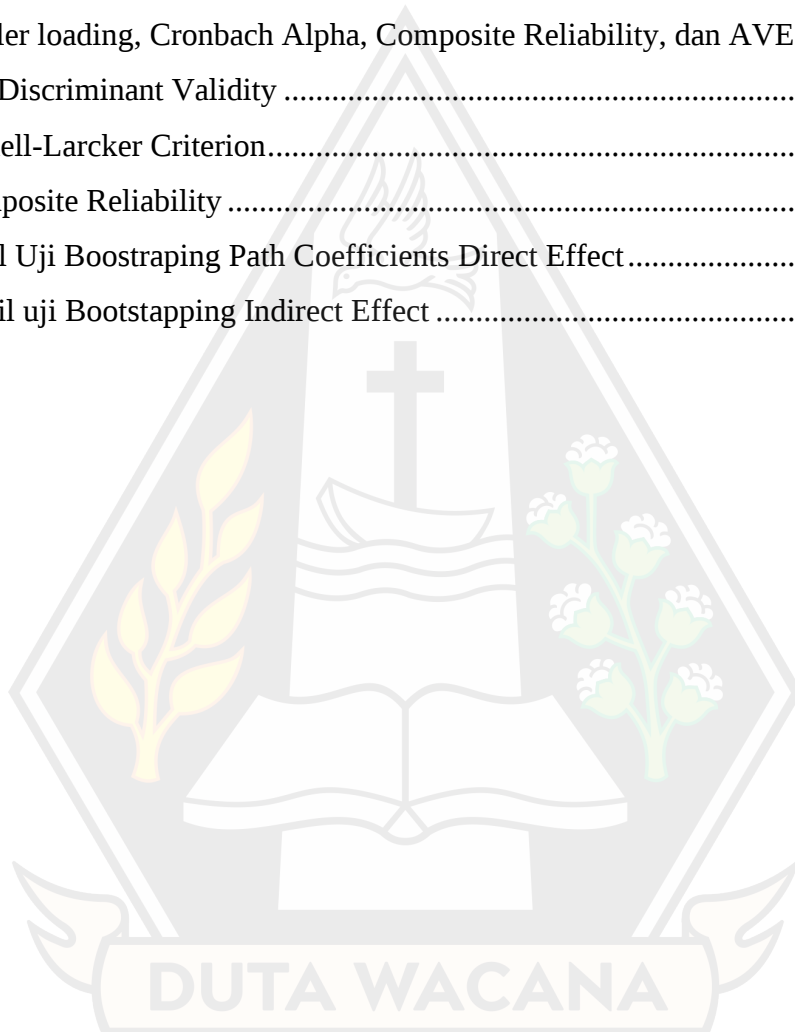
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.4.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	18
2.5	Penelitian Terdahulu	19
2.6	Kerangka Penelitian	24
2.7	Pengembangan Hipotesis	25
2.7.1	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	25
2.7.2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	25
2.7.3	Pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja.....	25
2.7.4	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	26
2.7.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.7.6	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	27
2.7.7	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	29
3.2	Lokasi Penelitian.....	29
3.3	Populasi.....	29
3.4	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.5	Sumber Data.....	30
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7	Operasional Variabel	31
3.8	Skala Pengukuran.....	33
3.9	Desain Penelitian	34
3.9.1	Spesifikasi Model Jalur.....	34
3.9.2	Outer Model.....	34
3.9.3	Evaluasi Model Struktural atau Inner Model	35
3.9.4	Pengajuan Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN		36
4.1	Analisis Deskriptif	36
4.1.1	Diagram Jalur untuk Menunjukkan Pengaruh Antara Variabel Dengan Indikator Dengan Masing - Masing Variabel.....	38
4.2	Model pengukuran	39
4.2.1	Uji Validitas Konvergen (Konvergen Validity).....	39
4.2.2	Uji Validitas Diskriminan (Diskriminan Validity)	40
4.2.3	Uji realibilitas (c,mposite realibilitas).....	42

4.3	Model Struktural (Pakai tabel data)	42
4.3.1	Effect Size (f^2) (pakai table data)	43
4.3.2	Pengajuan Hipotesis.....	44
4.4	Pembahasan.....	47
4.4.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	47
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	47
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48
4.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	48
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.4.6	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja...	49
4.4.7	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	50
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	53
5.2.1	Saran bagi PDAM TIRTAMARTA.....	53
5.2.2	Saran bagi penelitian selanjutnya.....	53
	DAFTAR PUSTAKA	55
	LAMPIRAN.....	59



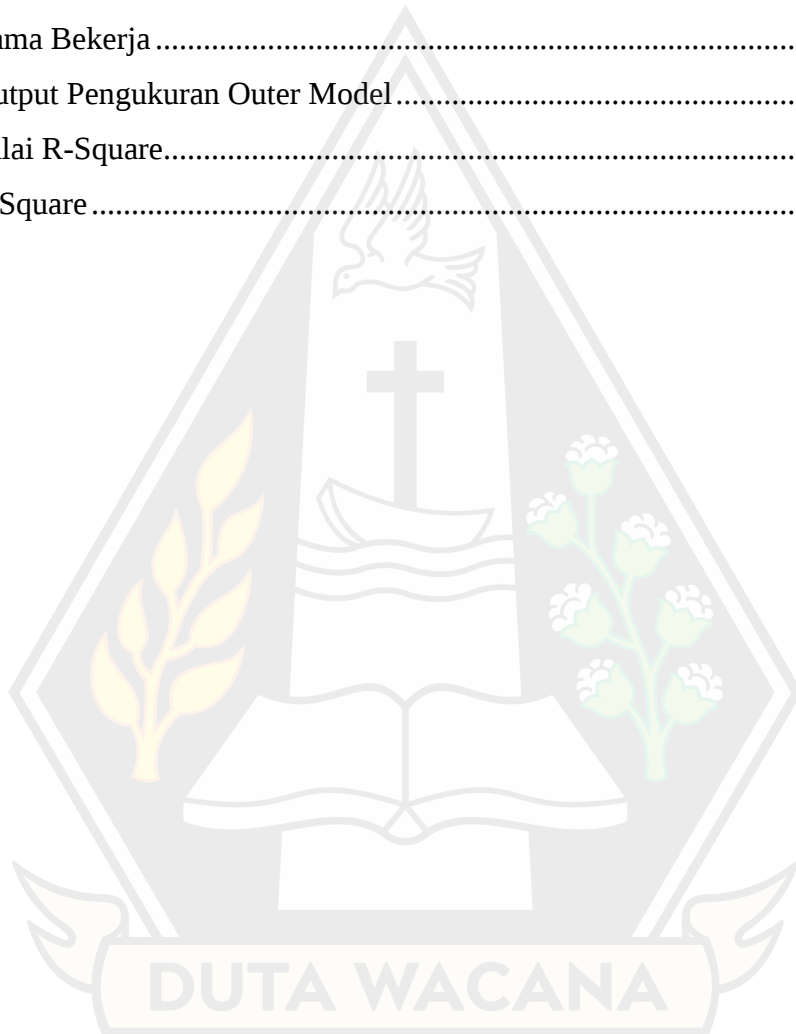
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Kelompok Pelanggan.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Nama Variabel, Definisi Variabel dan Indikator	32
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	33
Tabel 3. 3 Outer Model.....	34
Tabel 3. 4 Model Struktural atau Inner Model	35
Tabel 4. 1 Outlier loading, Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan AVE.....	39
Tabel 4. 2 Uji Discriminant Validity	41
Tabel 4. 3 Fornell-Larcker Criterion.....	42
Tabel 4. 4 Composite Reliability	42
Tabel 4. 5 Hasil Uji Bootstrapping Path Coefficients Direct Effect	45
Tabel 4. 6 Hasil uji Bootstrapping Indirect Effect	45



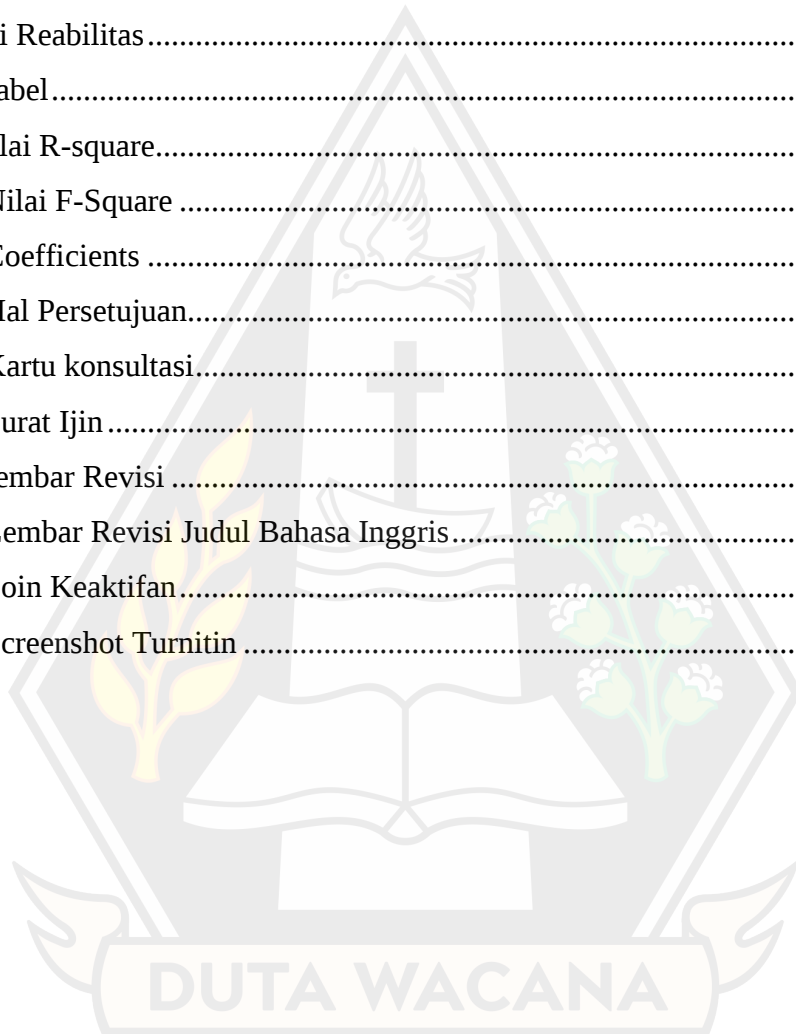
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	24
Gambar 4. 1 Devisi Pekerjaan	36
Gambar 4. 2 Usia	37
Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir	37
Gambar 4. 4 Lama Bekerja	38
Gambar 4. 5 Output Pengukuran Outer Model.....	38
Gambar 4. 6 Nilai R-Square.....	43
Gambar 4. 7 F-Square	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	59
Lampiran 2. Pertanyaan Penelitian	60
Lampiran 3. Data Jawaban Responden	62
Lampiran 4 Outer Loading.....	77
Lampiran 5. Discriminant Validity	77
Lampiran 6. Fornell-Lacker Criterion.....	78
Lampiran 7. Uji Reabilitas.....	78
Lampiran 8. t-tabel.....	78
Lampiran 9. Nilai R-square.....	79
Lampiran 10. Nilai F-Square	79
Lampiran 11. Coefficients	79
Lampiran 12. Hal Persetujuan.....	80
Lampiran 13. Kartu konsultasi.....	80
Lampiran 14. Surat Ijin	81
Lampiran 15 Lembar Revisi	81
Lampiran 16. Lembar Revisi Judul Bahasa Inggris.....	82
Lampiran 17. Poin Keaktifan.....	82
Lampiran 18. Screenshot Turnitin	83



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (studi kasus pada PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA)**

Franxiscus Billy Alexander Wibowo

11200881

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail : franxiscuswibowo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (studi kasus pada PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA). Dalam Penelitian ini yang digunakan adalah metode *explanatory research* jenis penelitian ini kuantitatif. Alat yang digunakan untuk menganalisa data menggunakan *partial least square (PLS)* dan menggunakan *software smartPLS*. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *propotional random sampling* yaitu teknik yang dimana semua orang mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel sesuai dengan proporsinya yaitu 100 karyawan PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner . PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: *Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja*

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING
VARIABLE (case study at PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA)**

Franxiscus Billy Alexander Wibowo

11200881

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

E-mail : franxiscuswibowo@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (case study at PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA). In this study, the explanatory research method was used, this type of research is quantitative. The tools used to analyze data using partial least square (PLS) and using smartPLS software. In sampling using the proportionate random sampling technique, namely a technique where everyone has the same opportunity to be a sample according to their proportion, namely 100 employees of PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA. The data collection method in this study used a questionnaire. PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, the work environment does not have a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. This study is expected to be a reference for company management in formulating human resource management strategies, as well as contributing to the development of human resource management science.

Keywords: Work discipline, Work environment, Employee performance, Job satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan tujuan dari sebuah perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, maka produktivitas dari sebuah perusahaan tersebut akan menjadi semakin baik dan kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan bila manager mengetahui atau memahami apa saja yang dibutuhkan oleh karyawannya. Agar terciptanya kinerja karyawan kinerja yang lebih baik, maka seorang manager harus memberikan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman serta fasilitas yang memadai, sehingga para karyawan bisa bekerja sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan menaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalumenggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga kerja mesin. Kepatuhan dan kekuatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Pentingnya faktor kedisiplinan merupakan upaya yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan, yang mana perusahaan berharap para karyaawan memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan kewajiban yang telah diberikan (Siswanto, 2009). Sedangkan menurut (Nitisemito, 2002: 199) disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran untuk mengikuti semua peraturan yang ada, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik seperti menciptakan suasana yang kondusif dan tentram terhadap karyawannya seperti memberikan fasilitas – fasilitas dan alat keselamatan kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitasnya sehingga karyawan akan merasakan timbal balik dari perusahaan yang bisa membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Adapun menurut Isyandi (2004). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

Menurut (Maribot, 2002), kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktifitas. Menurut (Mangkunegara, 2009: 18) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor eksternal dan internal. Faktor internal adalah faktor yang muncul dari individu seseorang contohnya seperti keinginan sendiri, motivasi kerja, kemampuan dan pengetahuan yang ada dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu seseorang seperti pola lingkungan kerja dan

kondisi kerja.

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki jiwa kompetensi yang sangat baik, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dan juga bisa menjawab tantangan yang di masa yang akan mendatang. Kepuasan kerja memiliki faktor yang dapat membentuk rasa puas bagi karyawan antara lain: faktor individual (jenis kelamin, sikap pribadi dan umur), faktor hubungan karyawan (karyawan – manajer), faktor fisik (situasi kerja, emosi dan kondisi tempat kerja). Ketiga aspek diatas mampu memberikan suatu motivasi bagi para karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja terhadap diri karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat memberikan gairah semangat kerja terhadap para karyawan terutama dalam hal pelaksanaan kedisiplinan kerja. Menurut (Robbins 2012) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemampuan untuk bekerja lebih keras dan produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktifitas kerja. Oleh karena itu untuk mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya disiplin manusia didalam suatu aktivitasnya.

Seperti halnya PDAM TIRTAMARTA yang terletak di jalan R.W. Monginsidi Cokrodingratan adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan air minum dan air bersih kepada masyarakat. Sebagai instansi yang menyediakan air bersih kepada masyarakat khususnya di Kota Yogyakarta yang tujuannya untuk melayani kebutuhan

masyarakat dengan kualitas yang baik.

Tabel 1. 1
Laporan Kelompok Pelanggan

Kelompok Pelanggan	Sub Kelompok Pelanggan	Jumlah
Sosial	Umum	239
	Khusus	338
Non Niaga	Rumah Tangga/Household (A-1)	57
	Rumah Tangga/Household (A-2)	11487
	Rumah Tangga/Household (A-3)	10250
	Rumah Tangga/Household B	1042
	Instansi Pemerintah	585
Niaga	Niaga Kecil	1070
	Niaga Besar	195
Industri	Industri Kecil	4
	Industri Besar	9
Pusat Budaya	-	12

(Sumber data: PDAM Tirtamarta 2022)

Dengan melihat table diatas bisa dilihat bahwa pelayanan di PDAM TIRTAMARTA sangat baik. Pada kenyataannya PDAM Yogyakarta memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para pelanggan. Sebagai instansi yang menyediakan air bersih kepada

masyarakat kota Yogyakarta yang bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan pelayanan kualitas yang baik. Namun pada kenyatannya belum sepenuhnya bisa memberikan layanan yang memuaskan bagi para pelanggan. Masih ada beberapa keluhan masyarakat di PDAM TIRTAMARTA, salah satu yang masih berkelanjutan adalah keluhan pipa bocor di beberapa titik di Yogyakarta yang menyebabkan beberapa wilayah yang terkena dampak atas kebocoran pipa. Oleh sebab itu pemimpin PDAM TIRTAMARTA harus bisa membuat rencana strategis dan pengecekan pipa – pipa secara berkala agar dapat bersalngsungnya kegiatan operasional secara jangka Panjang.

Berkaitan dengan masalah yang ada di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta?
3. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta
4. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta?
5. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta?

6. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta?
7. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta
2. Menguji pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta
3. Menguji pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta
4. Menguji pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta
5. Menguji Pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta
6. Menguji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta
7. Menguji Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti membuat Batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan dilakukan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, dengan respondennya adalah karyawan di PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta dan penelitian

ini akan dilakukan pada bulan April sampai Mei 2024.

2. Teori disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun dalam bekerja dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku agar tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan, Taufik Akbar dan Slamet (2017).
3. Teori lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, damalat – alat perlengkapan kerja, Pandi Afandi (2016:51).
4. Teori kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab guna mencapai cita – cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika, Sedarmayanti dan Burhannudin (2019:109).
5. Teori kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut pada faktor fisik dan psikologi, Edy Sutrisno (2019: P.74).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat bagi penulis maupun pihak – pihak yang terkait yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat wawasan dan pengetahuan terhadap penulis atau pembaca.
 - b. Peneliti berharap dapat dijadikan sumber rujukan atau referensi terhadap peneliti

selanjutnya agar bisa mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya di lingkungan mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta

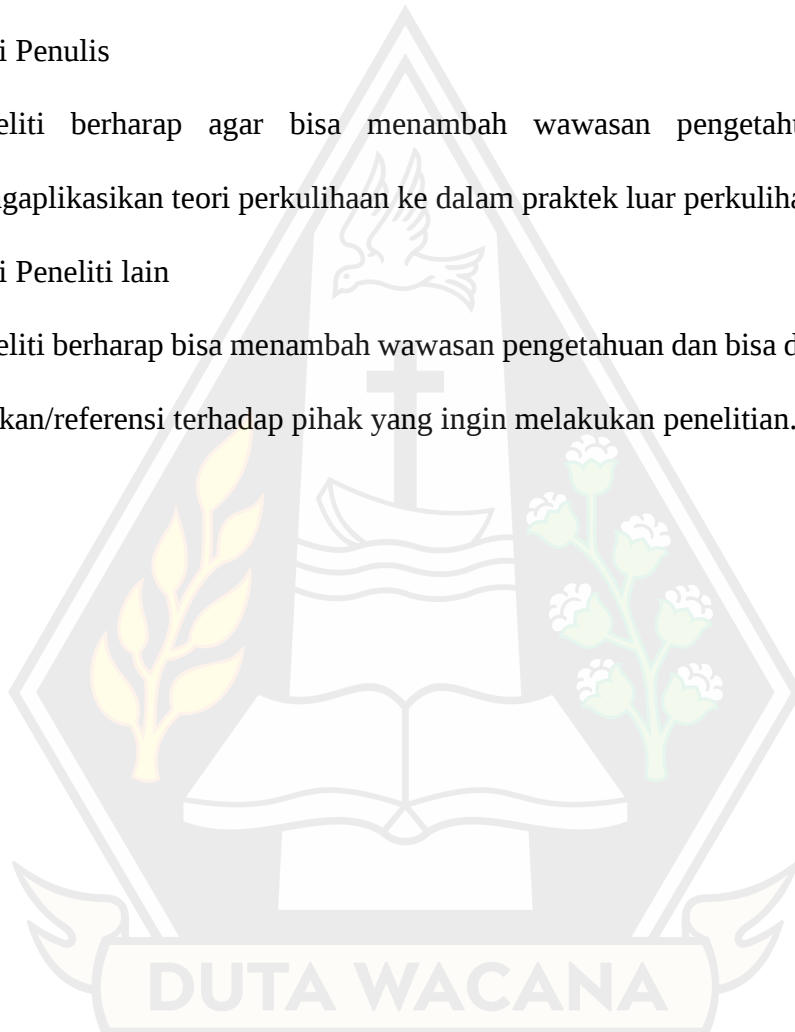
Peneliti berharap agar hasilnya bisa dijadikan dalam pertimbangan evaluasi terkait pengambilan keputusan.

b. Bagi Penulis

Peneliti berharap agar bisa menambah wawasan pengetahuan dan dapat mengaplikasikan teori perkuliahan ke dalam praktek luar perkuliahan.

c. Bagi Peneliti lain

Peneliti berharap bisa menambah wawasan pengetahuan dan bisa dijadikan sebagai rujukan/referensi terhadap pihak yang ingin melakukan penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta. Pengujian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta. Sebelum menyebarkan kuesioner kepada 100 responden, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan data dan pertanyaan yang sudah diuji. Ketika semua pertanyaan sudah diuji dan dinyatakan valid, maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Dari rumusan masalah yang telah diuji dan dianalisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, sehingga Hipotesis pertama (H1) terbukti.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, sehingga Hipotesis kedua (H2) tidak terbukti.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, sehingga Hipotesis ketiga (H3) terbukti.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, sehingga Hipotesis keempat (H4) terbukti.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, sehingga Hipotesis kelima (H5) terbukti.

6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, sehingga Hipotesis keenam (H6) terbukti.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta, sehingga Hipotesis ketujuh (H7) terbukti.

5.2 Saran

Dengan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut saran-saran yang diberikan untuk PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta dan penelitian selanjutnya :

5.2.1 Saran bagi PDAM TIRTAMARTA

Dilihat dari hasil penelitian ini PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta sudah sangat baik akan tetapi, saran dari peneliti untuk dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan di perusahaan sehingga kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan serta perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan kinerja karyawan agar seluruh karyawan merasa nyaman dilingkungan kerja karyawan.

5.2.2 Saran bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan temuan dari studi yang telah dilakukan, diharapkan bisa melakukan penelitian lebih mendalam dan ter-struktur dalam menyusun skema penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. bagi penelitian selanjutnya juga disarankan agar peneliti peneliti mempertimbangkan penggunaan variabel lain untuk digunakan dalam penelitian supaya bisa lebih variatif lagi dalam membuat suatu laporan penelitian dan disarankan untuk merujuk pada hasil penelitian ini sebagai sumber referensi yang relevan dalam usaha untuk meningkatkan dan memperluas pemahaman tentang bidang SDM. Diingatkan bahwa penelitian masa depan akan mampu mengatasi kekurangan

yang mungkin ada dalam penelitian ini sehingga pengetahuan dalam bidang SDM dapat terus meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfandi, Akhmad. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada PDAM Kota Batu - Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University." *Uin-Malang.ac.id*, 28Dec.2021,etheses.uin-malang.ac.id/34825/, http://etheses.uin-malang.ac.id/34825/1/17510212_.pdf. Accessed 27 Apr. 2025.
- Alfiyah, Mahmudyahtin. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang." *Management and Business Review*, vol. 3, no. 1, 29 June 2019, pp. 41–48, <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>. Accessed 1 June 2022.
- Ananda, Sindy, and Hafid Kholidi Hadi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, vol. 4, no. 5, 22 Nov. 2023, pp. 587–600, <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>. Accessed 6 Apr. 2025.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- DITA CHINTIA PRISTIYANTI. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYER SUKSES JAYA." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, vol.4,no.1,2016, ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461. Accessed 28 Apr. 2025.
- Fadhilah, Diah. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah (Persero) Tbk Cabang Syariah Medan." *Usu.ac.id*,2018,repository.usu.ac.id/handle/123456789/7819, <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/7819>. Accessed 27 Apr. 2025.
- Fera, Yeyen. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan: Studi Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang - Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University." *Uin-Malang.ac.id*, 25 Oct. 2007, etheses.uin-malang.ac.id/8916/, <http://etheses.uin-malang.ac.id/8916/1/03410034.pdf>. Accessed 28 Apr. 2025.
- Fahmi Susanti, and Siti Aesah. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rakha Gustiawan." *Jurnal Tadbir Peradaban*, vol. 2, no. 2, 26 May 2022, pp. 101–104, <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>. Accessed 7 Mar. 2025.

- Hartatik, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta
- H.B, Siswanto. *Pengantar Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara*. 2009.
- Hermawan, A. (2005). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Grasindo.
- Hermawan, A. (2005). Pengukuran dan analisis data dalam penelitian sosial. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayat, Zainul, et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang CORE View Metadata, Citation and Similar Papers at Core.ac.uk Provided by Portal Jurnal STIE Widya Gama Lumajang (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi)." *Maret*, vol. 2, no. 1, 2012. Accessed 27 Apr. 2025.
- Hustia, Anggreany . *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Di Masa Pandemic*. 2020.
- Isyandi. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). (L. mente, Ed.) Pekanbaru: UNRI Press.
- Jogiyanti, N. (2011). Teori dan aplikasi model jalur dalam penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Julita. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. 2020.
- Julita, 150604013. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar - UIN - Ar Raniry Repository." *Ar-Raniry.ac.id*, Sept. 2020, repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15518/, <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15518/1/Julita%2C%20150604013%2C%20FEBI%2C%20IE%2C%20082272744906.pdf>. Accessed 28 Apr. 2025.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot, S. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2002). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugrahaningsih, Hartanti , and Julaela. *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN*

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TEMPURAN MAS . 2017, journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/712/428.

Nurlaela, Apriani. “Undiksha Institutional Repository System Undiksha Repository.” *Undiksha.ac.id*, 2020, repo.undiksha.ac.id/4526/, <http://repo.undiksha.ac.id/4526/2/1617041061-COVER.pdf>. Accessed 28 Apr. 2025.

Nur, Rafika Siti. “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus BRI Syariah Kota Dan Kabupaten Semarang) - UIN Salatiga Repository.” *Uinsalatiga.ac.id*, 2020, e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/8827, <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/8827/1/SITI%20NUR%20RAFIKA%20%2863010150058%29%20PERBANKAN%20SYARIAH%20S1.pdf>. Accessed 2 May 2025.

Pawirosumarto, Suharno, et al. “Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia.” *International Journal of Law and Management*, vol. 59, no. 4, 26 May 2017, <https://doi.org/10.1108/ijlma-03-2016-0031>.

---. “The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.” *International Journal of Law and Management*, vol. 59, no. 6, 13 Nov. 2017, pp. 1337–1358, <https://doi.org/10.1108/ijlma-10-2016-0085>.

Ridha Putri, et al. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru.” *Jurnal Ekonomi Kiat*, vol. 31, no. 2, 1 Jan. 2020, pp.56–68, [https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31\(2\).2790](https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2790). Accessed 28 Apr. 2025.

RST, Rosento , et al. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta.” *Swabumi*, vol. 10, no. 2, 12 Sept. 2022, pp. 121–131, ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/12370, <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>. Accessed 18 Jan. 2025.

Sasandaru, Citra Rarasati. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang) - UIN Salatiga ReRST, Rosento , et al. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta.” *Swabumi*, vol. 10, no. 2, 12 Sept. 2022, pp. 121–131, ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/12370, <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>. Accessed 18 Jan. 2025.

pository.” *Uinsalatiga.ac.id*, 2019,e-RST, Rosento , et al. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta.” *Swabumi*, vol. 10, no. 2, 12 Sept. 2022, pp. 121–131,

ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/12370,
<https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>. Accessed 18 Jan.
2025.
repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/4781,
<http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/4781/1/SKRIPSI%20TANPA%20HAL%20-%20Copy.pdf>. Accessed 27 Apr. 2025.

Riani, D. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Simangunsong, Elisabeth, et al. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2023, pp. 324–334,
ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2962. Accessed 28 Apr. 2025.

Siswanto, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Spiyanto, B., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Supriyanto, A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tyas, Rima Dwining. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap) - Brawijaya Knowledge Garden." *Ub.ac.id*, 19 July 2018,
repository.ub.ac.id/162542/,
<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162542/1/Rima%20Dwining%20Tyas.pdf>. Accessed 28 Apr. 2025.

wijayanti, karisna. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*. 2019.

Windi Astuti, and Ocky Sundari Rahardjo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol.9,no.2,2021,
ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34515,

<https://doi.org/10.35794/emba.9.2.2021.34515>. Accessed 28 Apr. 2025.

