

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja PT. Singa Terbang Dunia Cikarang

Wilfridus Dananto Dirman¹, Retno Purwani Setyaningrum²

¹ Manajemen Universitas Pelita Bangsa

² Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email: wilfridusdirman@mhs.pelitabangsa.ac.id¹,
Retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id²

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak pernah terlepas dari peran dan kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling utama dan menjadi aset yang penting bagi perusahaan untuk melaksanakan kebijakan dan operasional perusahaan. Maka karyawan perlu diarahkan supaya dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memakai metode kuantitatif, Karena populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Semua anggota populasi diikutsertakan dalam sampel. Sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir Google. Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, kepuasan kerja tidak dapat memediasi disiplin kerja serta lingkungan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang.

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

Abstract

The success of a company in achieving goals can never be separated from the role and performance of employees. Employees are the most important human resource and an important asset for the company to carry out company policies and operations. Then employees need to be directed so that they can improve their performance in accordance with company goals. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This study uses a quantitative method. Because the population is relatively small, less than 100 people, the sampling technique used in this study is a saturated sample. All members of the population are included in the sample. So the researchers took the number of samples equal to the number of population. So the sample in this study were 40 employees of PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. This research was processed using the SmartPLS data processing software and data collection was carried out using the Google

formula. This study resulted that there is a significant influence between work discipline on employee performance at PT. Lion Flying World Cikarang, there is a significant influence between work discipline on job satisfaction of employees of PT. Lion Flying World Cikarang, there is no significant influence between the work environment on employee performance at PT. Lion Flying World Cikarang, there is no significant influence between job satisfaction on employee performance at PT. Lion Flying World Cikarang, job satisfaction cannot mediate work discipline and work environment positively on employee performance at PT. Cikarang World Flying Lion.

Keywords : *Work Discipline, Work Environment, Employe Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia terkait erat dengan globalisasi dunia, terdapat banyak dampak yang dirasakan pada perkembangan sektor usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang pesat. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling utama dan menjadi aset yang penting bagi perusahaan untuk melaksanakan kebijakan dan operasional perusahaan. Maka karyawan perlu diarahkan supaya dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai. Suatu perusahaan atau organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja adalah suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2017).

Tabel 1 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi 2018 – 2022		
			Alpa	Terlambat	Cepat Pulang
2018	107	288	252	179	0
2019	105	288	274	221	0
2020	104	288	225	244	0
2021	105	288	253	277	0
2022	118	288	281	349	0

Sumber : PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, 2018 – 2022

Diketahui bahwa dari tahun 2018 – 2022 tingkat kehadiran karyawan PT.Singa Terbang Dunia Cikarang mengalami perkembangan yang tidak stabil. Terdapat beberapa hal negatif dalam hal disiplin yang menghambat kinerja karyawan, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa), dan keterlambatan yang mencerminkan kurangnya ketaatan pada peraturan perusahaan.

Peneliti menyimpulkan, berdasarkan latar belakang di atas, bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja . Akibatnya, peneliti akan menyelidiki **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Singa Terbang Dunia Cikarang”**.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, (Zulkarnain & Setyaningrum, 2022) menjelaskan bahwa berdasarkan judul artikel penelitian, terkait hal tersebut peneliti menggunakan penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian dengan tujuan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat statistik. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak PC yaitu program SmartPLS (Partial Least Square) tipe 3.0 sebagai alat pengolah informasi untuk menguji asumsi dan informasi yang ada. Karena SmartPLS (Partial Least Square) adalah alat analisis berbasis bootstrap,

asumsi normalitas tidak menjadi masalah saat menggunakan SmartPLS. SmartPLS tidak memiliki skala gambar minimum untuk ilustrasi penelitian, tidak hanya soal normalitas. Ada 3 langkah untuk analisis SmartPLS, berikut rinciannya :

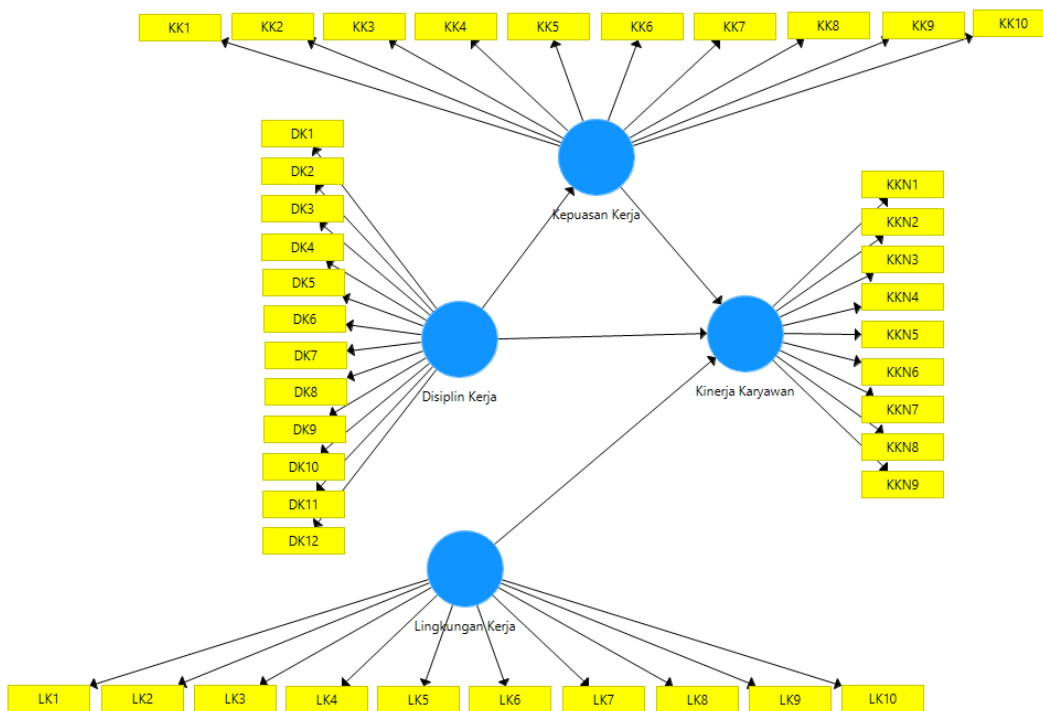
1. Analisis Outer Model
2. Analisis Inner
3. Model Evaluasi Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil dan Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai alat analisis melalui program SmartPLS 3.0.

Merancang Path Outer Model

Rancangan *Path Outer Model* berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Desain jalur/rute penelitian ini mampu secara visualisasi dalam gambar berikut :



Gambar 1 Path Outer Model

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,7 di setiap instrumennya. Namun nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghojali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019). Apabila nilai outer loading < 0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Tabel 2 Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
	DK1	0.800	Valid
	DK2	0.687	Valid

Disiplin Kerja	DK4	0.685	Valid
	DK5	0.779	Valid
	DK6	0.705	Valid
	DK7	0.600	Valid
	DK8	0.846	Valid
	DK10	0.799	Valid
	DK11	0.736	Valid
	DK12	0.766	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.649	Valid
	KK2	0.763	Valid
	KK3	0.794	Valid
	KK4	0.775	Valid
	KK5	0.706	Valid
	KK6	0.652	Valid
	KK7	0.784	Valid
	KK8	0.683	Valid
	KK9	0.704	Valid
	KK10	0.599	Valid
Kinerja Karyawan	KKN1	0.629	Valid
	KKN2	0.732	Valid
	KKN3	0.826	Valid
	KKN4	0.603	Valid
	KKN5	0.822	Valid
	KKN6	0.816	Valid
	KKN7	0.845	Valid
	KKN8	0.737	Valid
	KKN9	0.715	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.789	Valid
	LK2	0.764	Valid
	LK3	0.748	Valid
	LK4	0.732	Valid
	LK5	0.654	Valid
	LK6	0.747	Valid

	LK7	0.785	Valid
	LK8	0.615	Valid
	LK9	0.770	Valid
	LK10	0.731	Valid

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* $> 0,5$ sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya.

b. *Discriminant Validity*

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of average variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai $AVE > 0,5$ dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai $AVE < 0,5$ (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 3 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0,553
Kepuasa Kerja	0,509
Kinerja Karyawan	0,565
Lingkungan Kerja	0,541

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel biasa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2015; Wardoyo dan Laksono, 2019).

Tabel 4 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,924	Reliabel
Kepuasa Kerja	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,921	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk $> 0,7$ yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,908	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,892	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,905	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria cronbach's alpha dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian *model structural* atau *inner model*. Analisa *Inner Model* dapat dinilai melalui uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini :

Tabel 4 R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.677	0.650

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dihasilkan nilai R-Square sebesar 0.677, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memberi nilai sebesar 0.677, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan presentase yaitu sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisa Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *Path Coefficient* yaitu sebesar 5%, $t = 1,96$. Apabila nilai t-statistik lebih besar (>1,96), maka hipotesis tersebut signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Path Coefficient

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja karyawan	0,710	0,685	0,160	4,434	0,000
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,739	0,752	0,075	9,813	0,000
Lingkungan Kerja ->	0,098	0,132	0,197	0,497	0,619

Kinerja Karyawan					
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,051	0,042	0,210	0,243	0,808

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan memiliki nilai 4,434 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi 5 % = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho1 ditolak dan Ha1 diterima**.

Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 9,813 maka dinyatakan **signifikan** (t tabel signifikansi 5 % = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho2 ditolak dan Ha2 diterima**.

Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,497 maka dinyatakan **tidak signifikan** (t tabel signifikansi 5 % = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho3 diterima dan Ha3 ditolak**.

Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,243 maka dinyatakan **tidak signifikan** (t tabel signifikansi 5 % = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho4 diterima dan Ha4 ditolak**.

Untuk menguji hipotesa antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja, maka dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja	0,038	0,034	0,161	0,234	0,815

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,234 maka dinyatakan **tidak signifikan** (t tabel signifikansi 5 % = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa **Ho5 diterima dan Ha5 ditolak**.

Implikasi Hasil Penelitian untuk Teoritis

Berikut merupakan kesimpulan akhir yang ditarik dari setiap hipotesis yang di uji dan data yang diolah oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 :

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 4,434 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik > 1,96 (4,434>1,96), maka uji hipotesis 1 dinyatakan **bahwa Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang baik **berpengaruh signifikan** pada kinerja karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Ekhsan et al., (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) **berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia

Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 9,813 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($9,813 > 1,96$), maka uji hipotesis 2 dinyatakan **bahwa Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja kerja yang baik **berpengaruh signifikan** pada kepuasan kerja karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Azhar et al., (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dengan terciptanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,497 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($0,497 < 1,96$), maka uji hipotesis 3 dinyatakan **bahwa Ho diterima dan Ha ditolak**. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja **tidak berpengaruh** pada kinerja karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,243 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($0,243 < 1,96$), maka uji hipotesis 4 dinyatakan **bahwa Ho diterima dan Ha ditolak**. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja **tidak berpengaruh** pada kinerja karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang.
5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebelum dimediasi oleh kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 9,813. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik hipotesa 5 setelah dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu sebesar $0,234 < (0,234 < 1,96)$, maka uji hipotesis 6 dinyatakan **bahwa Ho diterima dan Ha ditolak** dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 9,813 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,234 yang berarti variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi **tidak memperkuat** variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara **positif**. Semakin tinggi disiplin kerja dan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan PT, Singa Terbang Dunia Cikarang maka **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan dimana tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Filliantoni & Hartono (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dalam pengaruh yang sempurna antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis sebelumnya dan memiliki misi dan tujuan tentang penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, hal ini disebabkan oleh disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dengan datang bekerja dengan teratur dan selalu hadir kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, hal ini disebabkan oleh dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, hal ini dikarenakan semakin baik lingkungan kerja akan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan akan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang secara positif, hal ini dikarenakan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Terbang Dunia Cikarang dan tidak diperkuat dengan adanya kepuasan kerja.

SARAN

Saran peneliti dengan hasil kesimpulan di atas adalah Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi mengenai ilmu manajemen dan dengan variabel independen yang lebih bervariasi ataupun dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Astuti, W., & Sundari Rahardjo, O. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING : KEPUASAN KERJA) THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (INTERVENING : JOB SATISFACTION)*. 9(2), 1185–1196.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Dihan, dan, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, P., Aditya Putra Pratama, M., & Nurdiana Dihan, F. (2017). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. In *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* (Vol. 8, Issue 2).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.