

PENGARUH LINGKUNGAN, FASILITAS, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dhita Hafizha Asri¹; Anjela Rini Febiana²

Universitas Internasional Batam, Batam^{1,2}

Email : dhita.hafizha@uib.ac.id¹; 2141314.anjela@uib.edu²

ABSTRAK

Adapun penelitian ini dilakukan, guna mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh lingkungan, fasilitas, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang diberikan di tiap konstruk. Metode kuantitatif merupakan metode yang penulis gunakan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert. Sampel penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan dari 5 perusahaan manufaktur bidang elektronik yang ada di Kawasan Industri Batamindo Muka Kuning, yaitu PT. *Schneider Electric Manufacturing* Batam, PT. *Epson* Batam, PT. *Philips Industries* Batam, PT. *Siix Electronics* Indonesia, dan PT. *Pegaunihan Technology* Indonesia. Data diolah dengan menggunakan SmartPLS dan PLS-SEM. Hasil yang didapat berdasarkan data yang telah diolah adalah kepuasan kerja dapat diterima dan berhasil memediasi disiplin kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan, hasil uji pengaruh tidak langsung pada H11 membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi atau memperantarai variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Fasilitas Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

*The aim of this study is to determine the significance of the influence of the environment, facilities, discipline, and work stress on employee performance through job satisfaction as a mediation variable given to each construction. Quantitative method is a method that writers use to spread questionnaires using a likert scale. The sample of this research focused on all employees of the 5 electronics manufacturing companies that exist in the Yellow Face Batamindo Industrial Area, namely PT. *Schneider Electric Manufacturing* Batam, PT. *Epson* Batam and PT. *Philips Industries* Batam. PT. *Siix Electronics* Indonesia and *Pegaunihan Technology* Indonesia. The data is processed using SmartPLS and PLS-SEM. The results obtained from the data that has been processed are acceptable job satisfaction and successfully mediate a work discipline that has a significant relationship with employee performance through employee satisfaction as a mediation variable. In contrast, the results of the indirect influence test on H11 showed that job satisfaction is not capable of mediating or linking the working environment variable to the employee performance variable.*

Keywords : Discipline; Environment; Facility; Stress; Satisfaction

PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan berarti organisasi dan bisnis harus menjadi lebih kompetitif untuk menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia yang mereka punya. Organisasi melaksanakan kegiatan organisasi dengan mempertemukan orang-orang yang umumnya disebut pegawai atau sumber daya manusia. Pegawai adalah komponen paling penting yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan melaksanakan tugas yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan tersebut (Ruth Silaen et al., 2021).

Salah satu daerah dengan sektor *manufacturing* nya yang maju adalah Kota Batam, dengan kemampuan perekonomian yang baik serta tenaga kerja yang unggul, menjadikan kota Batam sebagai salah satu daerah dengan pertumbuhan ekonomi dan jumlah penduduk yang tinggi (Surita, 2019). Adanya persaingan global yang semakin selektif mewajibkan setiap organisasi agar dapat berkompetisi dengan perusahaan lain guna meningkatkan kinerja. *Manufacturing* menjadi salah satu sektor industri yang menerima perhatian lebih dari pemerintah pusat dalam upaya meningkatkan kualitas dan persaingan yang semakin ketat dengan industri dari negara lain.

Dalam bidang organisasi dan bisnis, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan bisnis, sehingga harus dikelola dengan baik. Bahkan bisnis dengan banyak sumber daya, peralatan, dan infrastruktur lainnya tidak dapat berfungsi dengan lancar jika tidak ada SDM dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tercapainya tujuan perusahaan juga di nilai pada kadar sumber daya manusianya. Sumber daya manusia bertanggung jawab secara sosial untuk menjaga sikap dan tindakan mereka dengan baik untuk meningkatkan kinerja mereka dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya (Vu, 2022).

Employee performance atau kinerja pegawai mengacu pada pencapaian kerja ketika menyelesaikan tugas yang diserahkan guna menggapai tujuan kerja tersebut. Pegawai yang mampu bekerja dengan benar dan dapat melakukan yang terbaik adalah ketika mempunyai tingkat kinerja tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena beberapa alasan dan memainkan peran kunci dalam keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan secara

keseluruhan. Untuk memaksimalkan potensi kinerja karyawannya, perusahaan sering kali berinvestasi dalam pelatihan, program pengembangan, dan penilaian kinerja. Adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yakni *job satisfaction*, *work discipline*, *work environment*, *work stress*, dan *work facilities*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan persoalan individu. Situasi ini diakibatkan dengan adanya ketimpangan yang terjadi pada seluruh manusia (Pasaribu et al., 2022). Dalam penelitian Abdirahman & Najeemdeen (2018) diakui bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak signifikan dengan kinerja karyawan, tidak sejalan dengan penelitian Paais (2018), kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, pertanyaan penting sekarang adalah apa yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Karena *work discipline* sebenarnya sangat diperlukan setiap pegawai khususnya setiap pegawai yang berada di satu perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja serta tercapainya visi misi perusahaan. Dengan memberikan kedisiplinan kepada pegawai diharapkan kinerjanya akan meningkat (Dhani Rufianto et al., 2022). Variabel disiplin kerja pada penelitian Fauzi & Wakhidah (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berdampak positif juga berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Sementara, pada penelitian Hasyim et al. (2020) menjelaskan adanya perbedaan hasil, disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, faktor disiplin kerja menurut penelitian Rizqiah (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja secara signifikan. Faktor lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong kerjasama dan kreativitas yang baik antar pegawai sehingga akan meningkatkan prestasi kerja mereka sendiri. Oleh karena itu, *work environment* yang baik sangat penting bagi setiap perusahaan.

Faktor stres kerja dapat berdampak juga pada kualitas kerja. Dalam aktivitas pekerjaannya, karyawan selalu dituntut untuk mengikuti proses kerja dengan cepat dan tepat, serta mampu untuk bekerja di bawah tekanan, peristiwa biasa terjadi pada pegawai di beragam perusahaan. Ketika karyawan mengalami stress, mereka dapat kehilangan fokus, sehingga dapat menimbulkan hasil yang kurang optimal dan tidak

baik bagi perusahaan (Pardede & Hari Kurniawan, 2020) . Bagi keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan, demikian juga dengan fasilitas kerja yang menduduki peranan utama dalam hal kelancaran suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berdampak pada banyaknya aspek bisnis, termasuk produktivitas karyawan, keamanan, dan citra perusahaan.

Work facilities merupakan aspek penting keberhasilan perusahaan, yang berdampak pada produktivitas, keselamatan, kepuasan karyawan, dan efisiensi operasional secara keseluruhan. Fasilitas yang dirancang dan dipelihara dengan baik tidak hanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan citra perusahaan, namun juga berdampak pada keuntungan dengan mengurangi biaya dan meningkatkan pendapatan melalui peningkatan produktivitas dan kepuasan pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Pihak manajemen harus memperhatikan dengan baik lingkungan kerja perusahaan. Keberhasilan aktivitas kerja di lingkungan karyawan dapat menciptakan suasana yang sehat sehingga mempengaruhi tingginya semangat kerja di setiap karyawan. Menurut Hoki (2018) , apabila karyawan bisa menjalankan aktivitas pekerjaannya secara tenang dan damai, keadaan lingkungan kerja dapat dikatakan berjalan dengan baik. Apabila karyawan dapat menikmati lingkungannya, maka bisa dipastikan mereka dapat memanfaatkan dan menikmati pekerjaannya secara efektif.

Lingkungan kerja menurut Polakitang et al. (2019) , mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan tempat kerja dan mempengaruhi kehendak karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan kreativitasnya dalam tindakan. Artinya pekerjaan selesai sesuai jadwal yang ditentukan. Indikator-indikator *work environment* menurut (Sedarmayanti, 2017), sebagai berikut:

1. Penerangan

Pencahayaan mempunyai manfaat yang cukup besar untuk karyawan dalam menjamin kesejahteraan serta ketelitian kerja. Penerangan yang dimaksud adalah tidak hanya berpatokan pada lampu listrik saja, namun juga mencakup sinar matahari. Karyawan memerlukan pencahayaan yang cukup ketika melakukan tugas yang sekiranya memerlukan ketelitian untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Suhu udara

Udara menunjukkan seberapa nyamannya karyawan di tempat kerja. Jika suhu dalam ruangan terlalu tinggi atau terlalu rendah, karyawan mungkin merasa tidak nyaman saat bekerja.

3. Sarana dan Prasarana

Untuk memperlancar kerja dan keuntungan, diperlukan fasilitas yang memenuhi standar ketenagakerjaan dan layak untuk digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas karyawan, baik berupa bangunan perkantoran ataupun perlengkapan kerja seperti komputer, alat tulis, jaringan internet, P3K, dan lain-lain. Dengan tersedianya sarana dan prasarana yang layak, dapat memberikan kesenangan serta dapat menyemangati pegawai dalam bekerja, sehingga semangat dalam bekerja dapat meningkat.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak merupakan kapasitas dalam mencukupi aktivitas antar berbagai karyawan, termasuk juga alat bantu kerja seperti kursi, meja, dan sebagainya.

Fasilitas Kerja

Fasilitas dimaksudkan untuk dinikmati secara obyektif dan alami. Pada dunia pekerjaan, sarana dan prasarana yang disediakan suatu organisasi berbentuk fisik, dimanfaatkan pada aktivitas normal perusahaan, memiliki masa penggunaan yang relatif tetap, dan memberikan utilitas di masa depan. Fasilitas juga merupakan sarana untuk mempercepat pelaksanaan proses kerja. Fasilitas adalah bagian terpisah dalam suatu produk yang bisa dengan mudah ditingkatkan atau dikurangi tanpa membarui model kualitas atau layanan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Berdasarkan Asri et al. (2019), fasilitas kerja adalah persediaan peralatan yang disediakan suatu perusahaan guna membantu organisasi dalam menggapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen. Kesempatan yang tersedia dapat memberikan pengaruh positif bagi pegawai dan dapat menambah tingkat kinerjanya. Fasilitas kerja mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memperlancar kinerja. Peralatan kerja meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Berpatokan pada pemikiran Amir (2016), terdapat empat indikator fasilitas kerja, yaitu:

1. Disesuaikan terkait kebutuhan
2. Memaksimalkan hasil kerja

3. Kemudahan dalam pemakaian
4. Memperlancar mekanisme kerja
5. Peletakan tertata dengan benar

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku pegawai yang menggambarkan rasa hormat dan juga ketaatan bagi peraturan yang berlaku di perusahaan, yang menyebabkan karyawan dengan sukarela menaati peraturan dan ketentuan organisasi atau perusahaan tersebut (Hamali, 2016) . Menurut anggapan Sidanti (2015) , ada beberapa indicator dari disiplin kerja:

1. Kepatuhan pegawai dalam standar jam kerja,
2. Ketaatan terhadap petunjuk/arahan pimpinan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
3. Penggunaan serta pemeliharaan peralatan kantor dilakukan dengan sangat berhati-hati,
4. Berpakaian sopan, pantas, dan menggunakan tanda petunjuk atribut lembaga atau institusi,
5. Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Stress Kerja

Dalam dunia kerja, tekanan seringkali berujung pada depresi dan stres. Berdasarkan M. Siagian & Wasiman (2020) , faktor-faktor wujud stres salah satunya adalah saat seseorang terkena stres amat berlebihan dan hal yang terjadi selalu tidak cocok dengan naluri hatinya, bisa menyebabkan tingkat kinerja yang berkurang. Bagi Fahmi (2018), stress merupakan keadaan yang menantang jiwa dan diri seseorang jika melampaui batas kapasitasnya. Apabila solusi dan stres tidak langsung diatasi, akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Sinambela (2017), stres yang terjadi di tempat kerja merupakan situasi stres yang mempengaruhi persona individu sehingga dapat menghambat kemungkinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan (Handaru et al., 2017) , menyatakan bahwa *work stress* adalah suatu kondisi dimana karyawan menghadapi hambatan dan paksaan pada pekerjaan yang dapat mempengaruhi keadaan fisik dan emosionalnya dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dirangkum bahwa pengertian stres kerja merupakan suatu keadaan yang bisa saja terjadi di dalam ataupun di luar pekerjaan, yang

memberikan tekanan untuk pegawai yang sedang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta berdampak pada kondisi fisik orang tersebut. Handoko (2014) menyatakan bahwa indikator terjadinya stres kerja adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan dan ketidakadilan pemimpin
3. Kurangnya peluang dan instrumen kerja yang kompeten
4. Pertentangan individu dengan individu, serta manajer atau kelompok kerja
5. Gaji sangat kecil
6. Konflik dalam keluarga

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, kapasitas, dan dorongan kerja karyawan. Dengan begitu, banyak penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan secara cermat. Badriyah (2015) menegaskan bahwa kepuasan kerja ialah “pendapat atau pandangan pegawai yang memandang bagian memuaskan atau bahkan tidak memuaskan dalam pekerjaannya, sepadan dengan penilaian masing-masing karyawan.” Untuk mencapai kinerja tersebut, kebutuhan karyawan harus diperhatikan dan kinerja yang baik harus diberi penghargaan agar mereka dapat menjalani pekerjaannya dengan gembira, antusias dan menyenangkan. Menurut (Farida & Hartono, 2016), indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Kepuasan mengenai pekerjaan yang didapat
2. Kepuasan tentang rekan kerja dan atasan
3. Keputusan mengenai atasan

Kinerja Karyawan

Jufrizen & Hadi (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan seseorang berkaitan dengan komitmennya pada suatu organisasi untuk tercapainya target organisasi. Menurut Mangkunegara (2016), sebutan kinerja berawal dari kata “prestasi kerja atau kinerja nyata”. Tidak dapat disangkal bahwa kinerja adalah hal yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan, terutama dalam hal kinerja karyawan. Baik atau buruknya kinerja seorang karyawan hasilnya akan mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan. Kasmir (2016), indikator yang mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas
2. Kapasitas (jumlah)
3. Waktu (durasi)
4. Pengendalian anggaran
5. Korelasi antar pegawai

Nyatanya, kinerja pegawai dapat dicapai dengan mengedepankan kepentingan konsumen, seperti memberikan pelayanan terbaik. Bagi organisasi, hal ini dicapai melalui perilaku yang disiplin, inovatif, dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Manajemen kinerja mengacu pada semua kegiatan yang dilaksanakan guna memajukan kinerja suatu perusahaan, setiap kinerja individu atau kelompok kerja dalam perusahaan juga termasuk didalamnya (Sunatar, 2023).

Berdasarkan hal yang melatarbelakangi dan teori masalah yang sudah diajukan, maka penelitian ini memakai dua variabel yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*, satu variabel *intervening*. Variabel yang dipakai pada penelitian ini adalah variabel *independent* yang terdiri dari *Work Environment* (X1), *Work Facility* (X2), *Work Discipline* (X3), dan *Work Stress* (X4), variabel intervensinya adalah *Job Satisfaction* (Z) dan *Employee Performance* sebagai variabel *dependent* (Y).

Berdasarkan konsep rangkaian model penelitian, peneliti secara simultan menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₂: Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₃: Disiplin Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja
- H₄: Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₅: Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja
- H₆: Fasilitas Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₇: Fasilitas Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja
- H₈: Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₉: Stres Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja
- H₁₀: Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- H₁₁: Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- H₁₂: Fasilitas Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
- H₁₃: Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Tahapan-tahapan yang peneliti lakukan pada penelitian ini adalah identifikasi masalah, membuat landasan teori, serta melakukan penyebaran kuesioner atau angket, dan menganalisis hasil dan pembahasan berdasarkan data yang telah di uji. Adapun lokasi dari pada penelitian ini adalah kawasan industri manufaktur yang bergerak di bidang elektronik, berlokasi pada Batamindo Muka Kuning, Batam. Populasi penelitian ini adalah industri manufaktur bidang elektronik di Batamindo Muka Kuning Kota Batam, dengan target populasi yaitu perusahaan industri manufaktur yang bergerak di bidang elektronik. *Purposive sampling* merupakan metode yang peneliti gunakan dalam pemilihan sampel yang digunakan, di mana mekanisme penentuan sampel dilakukan dengan peninjauan tertentu (Sugiyono, 2019) . Sampel penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan dari 5 perusahaan manufaktur bidang elektronik yang ada di Batamindo Muka Kuning, yaitu PT. *Schneider Electric Manufacturing* Batam, PT. *Epson* Batam, PT. *Philips Industries* Batam, PT. *Siix Electronics* Indonesia, dan PT. *Pegaunihan Technology* Indonesia. Total sampel yang telah dipakai pada penelitian ini di hitung dengan menggunakan rumus Hair.

Menurut Hair et al. (2019) rumus yang dapat digunakan jika total populasi yang akan diteliti tidak ditemukan jumlahnya secara pasti adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 10 \\ &= 34 \times 10 \\ &= 340 \end{aligned}$$

Untuk mencegah data yang *error* dan *outlier* maka jumlah kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 360 buah. Jadi perkiraan untuk setiap jumlah kuesioner yang akan disebarkan pada tiap-tiap perusahaan adalah sebanyak 72 buah.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Demografi Responden

Berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah usia 21 hingga 30 tahun dengan jumlah 305 responden (84,3%). Kemudian, berdasarkan jenis kelamin, perempuan merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu 198

responden (54,7%). Berdasarkan 5 perusahaan industri manufaktur yang bergerak di bidang elektronik, responden terbanyak dapat dilihat pada PT Siix sebanyak 82 orang atau sebesar 22,7%.

Sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK yaitu sebesar 320 orang (88,4%), jenjang perguruan tinggi sebesar 26 orang (7,2%), sedangkan jenjang pendidikan Diploma yaitu 16 orang (4,4%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan terbanyak adalah yang berpendidikan menengah. Responden dengan pengalaman kerja 2 hingga 3 tahun merupakan pengalaman bekerja dengan responden terbanyak 329 orang (90,9%), sedangkan persentase terendah adalah responden dengan pengalaman kerja 0 hingga 1 tahun dengan jumlah sebanyak 5 orang atau sebesar 1,4%. Sementara itu, mayoritas responden yang memiliki besar pendapatan per bulan adalah sebanyak Rp 5.000.000 keatas yaitu sebanyak 204 orang (56,4%).

Common Method Variance (CMV)

Tabel CMV yang telah dihasilkan menunjukkan bahwa nilai variance adalah 28.428%, yang artinya data terbebas dari Common Method Variance.

1. Uji Validitas

a. Outer Loadings

Hasil *outer loadings* menunjukkan bahwa indikator FK.5, KK.5, KKa.6, dan SK.6 tidak memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dinyatakan tidak valid. Keempat indikator tersebut telah dihapus dan hasil *outer loadings* pada tabel dibawah merupakan hasil indikator yang valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Untuk mengukur keakuratan indikator yang nantinya akan dipertimbangkan untuk diukur (variabel laten), dilakukanlah uji validitas konvergen. Berdasarkan Rule of Thumb, melihat *convergent validity* pada AVE adalah nilai AVE harus > 0.5 (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil diatas, data validitas konvergen telah memenuhi kriteria, karena nilai AVE telah lebih dari 0.5.

c. Validitas Discriminant

Discriminant validity berkaitan dengan konsep yang menunjukkan jika indikator-indikator konstruk yang berbeda tidak mempunyai hubungan yang besar. Salah satu cara untuk melihat *convergent validity* yang peneliti gunakan adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT Ratio)*.

d. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Nilai HTMT yang < 0.9 merupakan nilai yang sangat baik dan yang berarti artinya nilai *discriminant validity* telah memenuhi kriteria (Henseler et al., 2015).

Pada hasil yang didapat, ditemukan bahwa seluruh nilai hubungan antar konstruk menyatakan bahwa kurang dari 0.9, sehingga dapat disimpulkan kriteria data ini telah memenuhi *discriminant validity*.

2. Uji Reliabilitas

Dengan dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk memverifikasi konsistensi hingga instrumen data yang tepat dalam mengukur konstruk (Agustin, 2021). Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada tiap-tiap konstruk adalah > 0.6 . Berdasarkan hasil uji, ditunjukkan bahwa seluruh konstruk sudah memenuhi nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang > 0.7 , dengan demikian nilai konstruk sudah reliabel.

3. Uji Hipotesis

a. Path Coefficients

Path Coefficient adalah hasil uji *output* guna mengetahui *direct effect* antar variabel laten. Perlu diketahui untuk melihat hasil uji, dapat menggunakan kolom t-statistic dan P-values untuk menentukan signifikansi pengaruhnya. Sesuai Rume of Thumb, nilai t-statistic yang lebih dari 1.96, dan P-values yang < 0.05 menandakan bahwa tiap-tiap indikator pada data diatas menunjukkan bahwa semua memiliki pengaruh yang signifikan.

b. Indirect Effects

Pengaruh tidak langsung menunjukkan peranan variabel mediasi pada model penelitian. Pada keempat pengaruh tidak langsung tersebut terdapat dua hipotesis yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan yaitu *Work Environment* tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *Employee Performance*, atau artinya *Job Satisfaction* tidak terbukti sebagai variabel mediasi antara *Work Environment* dengan *Employee Performance*.

c. R Square

Nilai R square di variabel endogen *Employee Performance* adalah 0.382, yang artinya WE, WF, WD, WS, dan JS mampu menjelaskan *Employee Performance* sebesar 38.2%. setara dengan kriteria Hair et al. (2019), nilai R square < 0.50 memperlihatkan

hasil dugaan pada kategori “**sedang**”. Nilai R square pada variabel endogen *Job Satisfaction* adalah 0.326, yang artinya WE, WF, WD, dan WS mampu menjelaskan variabel *Job Satisfaction* sebesar 32.6%. Sebanding dengan kriteria Hair et al. (2019), nilai R square < 0.50 membuktikan hasil dugaan di kategori “**sedang**”.

Hasil pengujian H1, menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai korelasi signifikan atas kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Abdirahman & Najeemdeen (2018), pada penelitian tersebut disebutkan bahwa peningkatan kepuasan juga akan menghasilkan performa kinerja yang lebih tinggi. Hasil hipotesis H2, mendapati dampak secara signifikan positif pada disiplin kerja atas kinerja karyawan. Sejalan dengan studi Fauzi & Wakhidah (2020), mendeskripsikan bahwa disiplin kerja akan meningkat jika kinerja karyawan selalu diperhatikan dan berjalan dengan efektif. Berdasarkan hasil hipotesis H3, disiplin kerja mempunyai relasi yang signifikan positif pada kepuasan kerja, hasil ini didukung oleh penelitian Rizqiah (2022) pada judul *Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa TBK Kintap Coal Project*. Pada hasil pembuktian hipotesis H4 terbukti bahwa terdapat relasi yang signifikan dan positif pada lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sesuai pada penelitian Merdekawati & Arfah (2022), mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kenyamanan seperti memberikan pencahayaan yang cukup, media-media yang proporsional, dan lain-lain. Pengujian H5 menandakan bahwa kepuasan karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sepadan dengan penelitian Irma & Yusuf (2020) yang mengatakan lingkungan kerja yang produktif dapat dihasilkan dari adanya kepuasan dan hubungan kerja yang seimbang. Hipotesis pada H6 memperlihatkan fasilitas kerja mempunyai dampak signifikan positif dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sepaham dengan penelitian Jufrizen & Hadi (2021) yang mengungkapkan bahwa fasilitas kerja yang proporsional akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Pengujian yang dihasilkan pada H7 membuktikan bahwa fasilitas kerja memiliki dampak signifikan atas kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan studi Monde & Pio (2022) yang mengatakan selain untuk menunjang kegiatan kerja karyawan, fasilitas kerja pun mampu mengoptimalkan kepuasan kerja. Hasil pengujian H8 membuktikan bahwa stress kerja mempunyai koneksi signifikan atas kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian Merdekawati & Arfah (2022) yang mengucapkan tingkatan stress kerja yang tinggi pada

karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan dan sebaliknya. Hipotesis H9 pada penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan atas kepuasan karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Zahrudin et al. (2023) yang menjelaskan bahwa pemimpin harus membuat sistem kerja yang jelas dan tujuan yang jelas untuk menghadirkan target kerja yang efektif.

Hasil uji pengaruh mediasi H10 membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat diterima dan berhasil memediasi disiplin kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perihal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Rachmaniah (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, dan dengan adanya etos kerja karyawan serta adanya dukungan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Hasil uji pengaruh tidak langsung pada H11 membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memperantarai variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sesuai dengan studi yang dilakukan oleh T. S. Siagian & Khair (2018) dengan mendeskripsikan bahwa hal utama meningkatkan suasana lingkungan kerja yang efektif, peningkatan kinerja pegawai juga harus lebih baik tanpa dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pada hasil uji yang didapatkan pada H12 menerangkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak tidak langsung terhadap fasilitas kerja dengan kinerja karyawan, artinya kepuasan karyawan tidak berhasil memediasi atau memperantarai variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibenarkan oleh hasil studi Elizabet & Hasibuan (2023) menerangkan interpretasi koefisien regresi positifnya sebesar 0,272 yang artinya jika fasilitas kerja dikembangkan, dengan kepuasan kerja yang terabaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0,272.

Pada hipotesis H13 membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai pengaruh tidak langsung dan terbukti mampu memperantarai hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan negatif. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Pradana (2018) menyatakan bahwa bertambahnya stres kerja yang karyawan alami, semakin berkurang juga kepuasan yang karyawan rasakan, oleh karena itu hal tersebut mampu menurunkan kinerja dari seorang karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil pengujian hipotesis, didapatkan kesimpulan, antara lain:

1. Terdapat relasi signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, karena adanya peningkatan kepuasan juga akan menghasilkan performa kinerja yang lebih tinggi;
2. Adanya dampak positif signifikan pada disiplin kerja pada kinerja karyawan. Jika performa karyawan selalu diutamakan dan diperhatikan, maka disiplin kerja akan berjalan secara efektif;
3. Disiplin kerja memiliki koneksi positif signifikan pada kepuasan karyawan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja harus selalu diterapkan dan dipertahankan agar disiplin kerja pada tiap karyawan dapat meningkat;
4. Terdapat koneksi positif signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dapat memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja organisasi, tingkat efisiensi kinerja tiap karyawan akan menjadi lebih baik;
5. Berdasarkan hipotesis H5, koneksi positif signifikan dibuktikan pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang produktif dapat dihasilkan dari adanya kepuasan dan hubungan kerja yang seimbang;
6. Hipotesis keenam di penelitian ini membuktikan bahwa terdapat koneksi positif signifikan bagi fasilitas kerja atas kinerja karyawan. Pentingnya memenuhi kebutuhan fasilitas kerja karyawan seperti sarana dan prasarana yang memadai guna meningkatkan kegiatan kinerja yang efektif pada tiap karyawan;
7. Hubungan hipotesis yang dibuktikan pada H7 adalah fasilitas kerja mendapat dampak positif dan signifikan atas kepuasan kerja. Selain untuk menunjang kegiatan kerja karyawan, fasilitas kerja pun mampu mengoptimalkan kepuasan kerja;
8. Stress kerja mendapat dampak langsung pada kinerja karyawan, artinya stress kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan;
9. Studi ini membuktikan bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif atas kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang berjalan dengan efektif akan semakin membuat rendahnya tingkatan stres yang ada;

10. Pengaruh mediasi membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat diterima dan berhasil memediasi disiplin kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubung;
11. Hasil uji dampak yang tidak langsung pada H11 membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi atau memperantarai variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan;
12. Kepuasan kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap fasilitas kerja dengan kinerja karyawan, artinya kepuasan karyawan tidak berhasil memperantarai variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan;
13. Kepuasan kerja terbukti sebagai pengaruh tidak langsung dan terbukti mampu memperantarai hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan negatif.

Saran yang dapat diberikan adalah peneliti selanjutnya yang meneliti dengan topik atau dengan penelitian yang serupa agar dapat menambahkan variabel-variabel lain selain fasilitas kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Sehingga, hal ini dapat menguatkan dan membuktikan bahwa uraian mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dapat lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., & Najeemdeen, I. S. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Journal of Business and Management*, 20(5), 76–81. <https://doi.org/10.9790/487X-2005077681>
- Agustin, I. N. (2021). *Partial Least Squares - Structural Equation Modelling*. www.smartpls.com
- Amir, M. F. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asri, Ansar, & Razak Munir, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Dhani Rufianto, A., Sanjaya, A., & Burhanuddin. (2022). *The Influence of the Work Environment and Work Discipline on the Work Performance of PT Cahaya Setia Utama's Employees*. <https://ojs.unm.ac.id/AM/article/view/31615/16572>
- Elizabet, & Hasibuan, H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 16–26.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku organisasi (Teori, Aplikasi, Dan Kasus)* (Cet. 2). Bandung: Alfabeta.

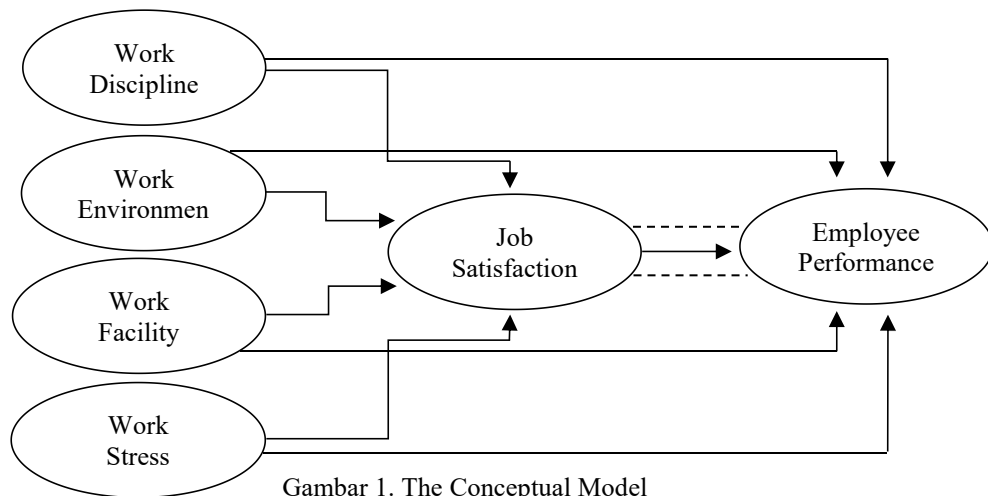
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Cet. 1). Unmuh Ponorogo Press.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Seda, Ed.; Cet. 1). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handaru, A. W., Syafiah, N. H., & Parimita, W. (2017). The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT “S” Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 8(2). <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.008.2.07>
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). BPFE Yogyakarta.
- Hasyim, Maje, Alimah, & Priyadi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 58–69. <http://repository.ikopin.ac.id/id/eprint/1014>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hoki, L. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5, 52–59.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(Vol. 7 No. 1 (2021): Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera). <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Ed. 1, cet. 3). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Merdekawati, E., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 166–182.
- Monde, J. J. M., & Pio, R. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2).
- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1–12.

- Pardede, R., & Hari Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics. *Jurnal Rekaman*, 4(2). <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/90>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(Vol. 7 No. 3 (2019): JE VOL 7 NO 3 (2019)). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>
- Pradana, T. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13740>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- Rizqiah, A. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap Coal Project. *EPrints UNISKA*.
- Ruth Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Rizki Sari, M., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (cet. 1). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://etheses.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%20%20CETA K.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah, Ed.). Bandung: Refika Aditama .
- Siagian, M., & Wasiman. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo di Kota Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2). <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/index>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti, Eds.; Cet. 1). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Sunatar, B. (2023). The Effect of Education, Recruitment and Work Facilities on Employee Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables at PT Gag Nikel. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2). https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i2.009
- Surita, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Batam. *UIB Repository*.
- Vu, T. Van. (2022). Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>

Zahrudin, Auliah, N., & Sutrisno, W. (2023). Determinan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ricon Victory. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 10(2), 145–156.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. The Conceptual Model
 Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 1. Demografi Responden

NO	Karakteristik	JUMLAH	Persentase
1.	Usia		
	18 - 20 Tahun	29	8,0
	21 - 30 Tahun	305	84,3
	31 - 40 Tahun	21	5,8
	> 40 Tahun	7	1,9
	Total	362	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	164	45,3
	Perempuan	198	54,7
	Total	362	100,0
3.	Tempat Bekerja		
	PT Schneider	79	21,8
	PT. Epson	77	21,3
	PT Philips	64	17,7
	PT Siix	82	22,7
	PT. Pegaunihan	60	16,6
	Total	362	100,0
4.	Pendidikan		
	SMA / SMK	320	88,4
	DIPLOMA	16	4,4
	S1/S2/S3	26	7,2
	Total	362	100,0
5.	Pengalaman Kerja		

	0 – 1 Tahun	5	1,4
	2 - 3 Tahun	329	90,9
	4 - 5 Tahun	19	5,2
	> 5 Tahun	9	2,45
	Total	362	100,0
6.	Penghasilan per Bulan		
	< Rp 2.500.000	1	0,3
	Rp 2.500.000 – Rp 5.000.000	157	43,4
	> Rp 5.000.000	204	56,4
	Total	362	100,0

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2. *Common Method Variance*

Total	% of Variance	Cumulative %
9.665	28.428	28.428

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Outer Loadings

	Employee Performa nce	Job Satisfacti on	Work Discipline	Work Environm ent	Work Facility	Work Stress
DK.1			0,867			
DK.2			0,847			
DK.3			0,781			
DK.4			0,885			
DK.5			0,876			
DK.6			0,783			
FK.1					0,909	
FK.2					0,861	
FK.3					0,875	
FK.4					0,866	
KK.1		0,902				
KK.2		0,933				
KK.3		0,908				
KK.4		0,925				
KKa.1	0,883					
KKa.2	0,921					
KKa.3	0,887					
KKa.4	0,873					
KKa.5	0,889					
LK.1				0,905		
LK.2				0,899		
LK.3				0,889		
LK.4				0,873		
LK.5				0,877		
LK.6				0,808		
SK.1						0,852
SK.2						0,883
SK.3						0,874
SK.4						0,884
SK.5						0,854

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan

Employee Performance	0,794	Valid
Job Satisfaction	0,841	Valid
Work Discipline	0,707	Valid
Work Environment	0,767	Valid
Work Facility	0,771	Valid
Work Stress	0,756	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5. Hasil Uji HTMT

	Employee Performance	Job Satisfaction	Work Discipline	Work Environment	Work Facility	Work Stress
Employee Performance						
Job Satisfaction	0,263					
Work Discipline	0,339	0,229				
Work Environment	0,273	0,168	0,363			
Work Facility	0,604	0,424	0,232	0,173		
Work Stress	0,532	0,496	0,215	0,059	0,790	

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 6. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Performance	0,935	0,938	0,951	0,794
Job Satisfaction	0,937	0,937	0,955	0,841
Work Discipline	0,917	0,919	0,935	0,707
Work Environment	0,939	0,942	0,952	0,767
Work Facility	0,901	0,903	0,931	0,771
Work Stress	0,919	0,921	0,939	0,756

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction -> Employee Performance	-0,103	-0,101	0,047	2,204	0,028
Work Discipline -> Employee Performance	0,185	0,181	0,042	4,391	0,000
Work Discipline -> Job Satisfaction	0,292	0,293	0,069	4,253	0,000
Work Environment -> Employee Performance	0,150	0,153	0,045	3,359	0,001

Work Environment -> Job Satisfaction	0,111	0,111	0,043	2,590	0,010
Work Facility -> Employee Performance	0,342	0,335	0,073	4,706	0,000
Work Facility -> Job Satisfaction	-0,191	-0,200	0,072	2,662	0,008
Work Stress -> Employee Performance	-0,156	-0,166	0,079	1,978	0,048
Work Stress -> Job Satisfaction	0,388	0,385	0,070	5,535	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 8. Hasil Uji *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Discipline -> Job Satisfaction -> Employee Performance	-0,030	-0,029	0,015	2,082	0,038
Work Environment -> Job Satisfaction -> Employee Performance	-0,011	-0,011	0,007	1,576	0,116
Work Facility -> Job Satisfaction -> Employee Performance	0,020	0,021	0,013	1,514	0,131
Work Stress -> Job Satisfaction -> Employee Performance	-0,040	-0,038	0,019	2,131	0,034

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 9. Hasil Uji *R Square*

	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Employee Performance	0,391	0,382	Sedang
Job Satisfaction	0,333	0,326	Sedang

Sumber: Data diolah (2024)