

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN ABG BUMES CABANG JAMBANGAN KABUPATEN SRAGEN

Nada Nurul Nurazlina \*<sup>1</sup>

Asih Handayani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\*e-mail: [nadanurazlina17@gmail.com](mailto:nadanurazlina17@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, pengembangan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini: 1) untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumès Cabang Jambangan Sragen, 2) untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumès Cabang Jambangan Sragen, 3) untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumès Cabang Jambangan Sragen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan di rumah makan ABG Bumès Cabang Jambangan Sragen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan SEM dan berbasis Partial Least Square (PLS) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumès Cabang Jambangan Sragen, sedangkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumès Cabang Jambangan Sragen.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## Abstract

This study aims to improve employee performance, employee development, and job satisfaction. The objectives of this research are: (1) to analyze whether the work environment has a positive and significant effect on employee performance at ABG Bumès Restaurant, Jambangan Branch, Sragen; (2) to analyze whether work discipline has a positive and significant effect on employee performance at ABG Bumès Restaurant, Jambangan Branch, Sragen; and (3) to analyze whether job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at ABG Bumès Restaurant, Jambangan Branch, Sragen. Data collection in this study was carried out using questionnaires distributed to all employees at ABG Bumès Restaurant, Jambangan Branch, Sragen. The sample consisted of 32 employees, selected using the saturated sampling technique. The data analysis method employed descriptive analysis and Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results of hypothesis testing indicate that the work environment does not have a positive and significant effect on employee performance at ABG Bumès Restaurant, Jambangan Branch, Sragen. However, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the same restaurant.

**Keywords:** Work environment, work discipline, job satisfaction, employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan ini disebabkan oleh faktor bahwa manusia adalah faktor penentu dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. "sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki peran krusial dalam menjaga keberlangsungan hidup perusahaan" (Lestary, 2021: 18). Manusia terlibat dalam proses mulai dari perencanaan hingga pengawasan untuk mencapai sasaran perusahaan dan juga berpengaruh terhadap kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan, manusia berperan sebagai pemeran utama yang memanfaatkan dan mengatur sumber daya yang tersedia di perusahaan. Memang

benar bahwa terbentuknya suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari pihak-pihak yang terlibat dalam pembentukannya.

Salah satu aspek terpenting dari sebuah perusahaan adalah orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan berdasarkan kesepakatan seluruh pemangku kepentingan dalam organisasi. "Pencapaian tujuan pada perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusianya yakni karyawan yang harus memiliki kinerja yang lebih baik dalam bekerja, organisasi dapat berfungsi secara efektif jika terdapat hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, sehingga semua pihak memahami tugas, wewenang, serta batasan yang berlaku di dalam perusahaan "(Hidayat, 2021).

Kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan terutama pada era perkembangan zaman seperti ini, dimana persaingan sangat ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu siap beradaptasi dengan berbagai jenis persaingan dan memperkuat perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Secara tidak langsung hubungan sebuah pertumbuhan perusahaan ada kaitan eratnya dengan karyawan dalam menjalankan usaha. Alur pertumbuhan perusahaan pada karyawan dimulai dari proses pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu atau sebuah seni yang mengatur keterkaitan hubungan seorang tenaga kerja supaya dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan Hasibuan (2019:10). Menurut Hamali (2016: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Rumah makan ABG Bumes merupakan salah satu UMKM yang berdiri di wilayah Sragen ABG merupakan singkatan dari (ayam bebek goreng) yang bergerak dibidang kuliner yang didirikan pada tahun 2015 terletak di Jambangan, ABG Bumes menyediakan berbagai menu dengan menu andalan olahan ayam, rumah makan ini terletak di wilayah jambangan yang berlokasi di Jl. Suroboyo-Jambangan No.km 7. Genjahan, Jirapan, Kec. Masaran, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Terkait dengan menu yang ditawarkan banyak memiliki peminatan kepada konsumen, maka hal ini tidak terlepas dari kemungkinan persaingan bisnis yang ada.

Pemilik rumah makan ABG Bumes harus mengupayakan keunggulan kualitas sumber daya manusia yang ada pada UMKM supaya produksi lebih maksimal, upaya yang harus dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap berkualitas dan maksimal dalam melakukan proses produksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain, kedisiplinan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang telah di bebaskan, lingkungan kerja yang nyaman sehingga memengaruhi kinerja karyawan yang tercipta, serta kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan, jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau mempedulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak berjalan dengan baik sehingga menimbulkan masalah dan kepuasan kerja tidak sudah pasti menurun.

Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat sejumlah ulasan negatif dari konsumen yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Rumah Makan ABG Bumes. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek kinerja, khususnya dalam hal pelayanan kepada konsumen, masih menjadi permasalahan yang relevan untuk ditelaah lebih lanjut, oleh karena itu, penilaian terhadap kinerja karyawan tetap menjadi objek yang menarik untuk diteliti guna memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

Penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh kurangnya semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal ini disebabkan oleh tidak tersedianya tunjangan yang berkesinambungan serta minimnya bentuk penghargaan dari organisasi, yang membuat karyawan merasa kurang tertantang dalam bekerja. Dari aspek disiplin kerja, masih ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tingginya tingkat absensi. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja juga belum mendukung secara optimal, seperti kebersihan lantai dan ruangan

yang kurang terjaga, keterbatasan fasilitas penunjang kerja, serta sirkulasi udara yang tidak memadai akibat minimnya ventilasi, yang menyebabkan suhu ruangan menjadi tidak stabil.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan dalam suatu wilayah” Sofyadi (2018:20). Menurut Sedarmayanti (2021:58) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas, kreativitas dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Palupiningtyas & Aryaningtyas (2022), Wilona and Defrizal (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Putra et al., (2022) menyatakan berbanding terbalik, menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja Menurut Hasibuan, (2019:193) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam mematuhi aturan, standar, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Penelitian yang dilakukan Amelia & Fratiwi (2023), Setiawan et al., (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Leppa et al., (2021) berbanding terbalik menyatakan disiplin kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Menurut Sagala (2024) kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan hasil pekerjaan mereka hal ini meliputi sejauh mana karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, tugas yang dijalankan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, serta penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka. Kebahagiaan dalam bekerja dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan psikologis individu. Penelitian yang di lakukan Sagala et at., (2024), Hen et al., (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Wulandari et al., (2024) berbanding terbalik menyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Palupiningtyas & Aryaningtyas., 2022; Wilona and Defrizal., 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Putra et al., 2022) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan dari penelitian terdadaulu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan merasa nyaman di lingkungannya pada saat bekerja maka secara langsung akan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal.

Penelitian yang dilakukan (Amelia & Fratiwi 2023; Setiawan et al., 2021), menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Leppa et al., 2021) disiplin kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan dari penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja adalah suatu peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan jika berhasil dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang di lakukan (Sagala et al., 2024; Hen et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Wulandari et al., 2024) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat di simpulkan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan dan masalah yang terdapat di lokasi penelitian dan dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan tidak konsistennya hasil penelitian sehingga menjadi *research gap* dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN ABG BUMES CABANG JAMBANGAN KABUPATEN SRAGEN”**.

## METODE

Ruang lingkup penelitian ini adalah survai pada Rumah Makan ABG Bumdes yang berada di Dusun Tarjung Celep, kecamatan Kedawung, kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian ini tersedia serta diperolehnya penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan ABG Bumdes Jambangan Sragen. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Rumah Makan ABG Bumdes Jambangan Sragen, yaitu 32 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Rumah Makan ABG Bumdes Jambangan Sragen yang berjumlah 32 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Outer Model ( Uji Indikator)

#### Uji Validitas konvergen

Tabel 1. Hasil uji konvergen

|      | Lingkungan Kerja (X1) | Disiplin Kerja (X2) | Kepuasan Kerja (X3) | Kinerja Karyawan (Y) |
|------|-----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| X1.1 | 0.782                 |                     |                     |                      |
| X1.2 | 0.928                 |                     |                     |                      |
| X1.3 | 0.878                 |                     |                     |                      |
| X1.4 | 0.862                 |                     |                     |                      |
| X1.5 | 0.851                 |                     |                     |                      |
| X1.6 | 0.797                 |                     |                     |                      |
| X2.1 |                       | 0.752               |                     |                      |
| X2.2 |                       | 0.873               |                     |                      |
| X2.3 |                       | 0.887               |                     |                      |
| X2.4 |                       | 0.914               |                     |                      |
| X2.5 |                       | 0.893               |                     |                      |
| X2.6 |                       | 0.817               |                     |                      |
| X2.7 |                       | 0.826               |                     |                      |
| X3.1 |                       |                     | 0.743               |                      |
| X3.2 |                       |                     | 0.770               |                      |
| X3.3 |                       |                     | 0.761               |                      |
| X3.4 |                       |                     | 0.891               |                      |
| X3.5 |                       |                     | 0.850               |                      |
| Y1   |                       |                     |                     | 0.877                |
| Y2   |                       |                     |                     | 0.902                |
| Y3   |                       |                     |                     | 0.853                |
| Y4   |                       |                     |                     | 0.705                |
| Y5   |                       |                     |                     | 0.864                |

|    |       |
|----|-------|
| Y6 | 0.870 |
|----|-------|

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian 2025

Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *outer loading* di atas 0,70 Ghozali & Latan (2020:68). Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* dari masing-masing indicator variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y), yang memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik.

**Descriminat validity**

Tabel 2. *cross loading* variabel kinerja karyawan

|    | Lingkungan Kerja (X1) | Disiplin Kerja (X2) | kepuasaan kerja (X3) | Kinerja karyawan (Y) |
|----|-----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| Y1 | 0.634                 | 0.765               | 0.615                | 0.877                |
| Y2 | 0.546                 | 0.757               | 0.718                | 0.902                |
| Y3 | 0.439                 | 0.640               | 0.636                | 0.853                |
| Y4 | 0.440                 | 0.579               | 0.628                | 0.705                |
| Y5 | 0.458                 | 0.706               | 0.637                | 0.864                |
| Y6 | 0.601                 | 0.784               | 0.745                | 0.870                |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian 2025

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji *validitas diskriminan* dapat terpenuhi apabila apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Pratama et al., 2018;19).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel lingkungan kerja (X1), displin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

**Uji validitas Diskriminan Variabel Lingkungan kerja (X1)**

Tabel 3. *cross loading* variabel Lingkungan kerja (X1)

|      | Lingkungan kerja (X1) | displin kerja (X2) | Kepuasan kerja (X3) | kinerja karyawan (Y) |
|------|-----------------------|--------------------|---------------------|----------------------|
| X1.1 | 0.782                 | 0.525              | 0.522               | 0.373                |
| X1.2 | 0.928                 | 0.546              | 0.721               | 0.571                |
| X1.3 | 0.878                 | 0.575              | 0.640               | 0.514                |
| X1.4 | 0.862                 | 0.680              | 0.635               | 0.622                |
| X1.5 | 0.851                 | 0.555              | 0.549               | 0.598                |
| X1.6 | 0.797                 | 0.369              | 0.493               | 0.383                |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian 2025

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji *validitas diskriminan* dapat terpenuhi apabila apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Pratama et al., 2018;19).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke

variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

**Uji validitas Diskriminan Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Tabel 4. *cross loading* variabel Variabel Disiplin Kerja (X2)

|      | Lingkungan Kerja (X1) | Disiplin Kerja (X2) | Kepuasan Kerja (x3) | Kinerja Karyawan (Y) |
|------|-----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| X2.1 | 0.441                 | 0.752               | 0.602               | 0.688                |
| X2.2 | 0.677                 | 0.873               | 0.657               | 0.726                |
| X2.3 | 0.615                 | 0.887               | 0.546               | 0.619                |
| X2.4 | 0.575                 | 0.914               | 0.591               | 0.705                |
| X2.5 | 0.541                 | 0.893               | 0.728               | 0.802                |
| X2.6 | 0.498                 | 0.817               | 0.307               | 0.598                |
| X2.7 | 0.519                 | 0.826               | 0.775               | 0.804                |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Pratama et al., 2018;19).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel disiplin kerja (X2) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

**Hasil uji Validitas Diskriminan Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

Tabel 5. *cross loading* variabel Variabel Kepuasan Kerja (X3)

|      | Lingkungan kerja (X1) | displin kerja (X2) | Kepuasan kerja (X3) | kinerja karyawan (Y) |
|------|-----------------------|--------------------|---------------------|----------------------|
| X3.1 | 0.602                 | 0.500              | 0.743               | 0.615                |
| X3.2 | 0.454                 | 0.364              | 0.770               | 0.718                |
| X3.3 | 0.447                 | 0.488              | 0.761               | 0.636                |
| X3.4 | 0.596                 | 0.781              | 0.891               | 0.628                |
| X3.5 | 0.706                 | 0.666              | 0.850               | 0.637                |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Pratama et al., 2018).

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel kepuasan kerja (X3) ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya yaitu variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) maka setiap item kuesioner telah memenuhi uji validitas diskriminan.

**Average Variance Extracted (AVE) / Uji unidimensionalitas**

Tabel 6. Nilai Average Variabel Extracted

|                       | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------|----------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.724                            |
| Disiplin Kerja (X2)   | 0.728                            |
| Kepuasan Kerja(X3)    | 0.649                            |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0.718                            |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai AVE/ *Average Variance Extracted* dari masing-masing indicator variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) > 0,5 maka memenuhi persyaratan yang baik.

**Composite Reliability**

Tabel 7. Composite Reliability

|                       | Cronbach Alpha | Composite Reliability |
|-----------------------|----------------|-----------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.924          | 0.940                 |
| Disiplin Kerja (X2)   | 0.937          | 0.949                 |
| Kepuasan Kerja(X3)    | 0.865          | 0.902                 |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0.920          | 0.938                 |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai composite reliability dari masing-masing indikator variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah > 0,7 dan nilai cronbach alpha untuk variabel variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah > 0,7 maka semua item pertanyaan dari semua variabel reliabel.

**Uji Inner Model**

**Nilai R- square**

Tabel 8. Nilai R- square

|                      | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.770    | 0.745             |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

*R- Square* menunjukkan kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dalam menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah 0,745 atau 74,5 % mendekati 0,75 (75%), maka dikategorikan kuat.

**Nilai Q- Square (Q<sup>2</sup>)**

Tabel 9. Construct Cross Validated Redundancy

|                       | SSO     | SSE     | Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO) |
|-----------------------|---------|---------|-----------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 192.000 | 192.000 |                             |
| Disiplin Kerja (X2)   | 224.000 | 224.000 |                             |
| Kepuasan Kerja (X3)   | 160.000 | 160.000 |                             |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 192.000 | 91.441  | 0.524                       |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai  $Q^2$  berdasarkan prosedur *blindfolding* yang telah dijalankan memiliki nilai = 0,524 lebih dari angka 0 ( $Q^2 > 0$ ) sehingga dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) dapat menjadi *predictive relevance* untuk variabel kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

**Quality index GoF (Goodness of Fit)**

Tabel 10. Quality index GoF (Goodness of Fit)

| Average Variance Extracted (AVE) |         |
|----------------------------------|---------|
| Lingkungan Kerja (X1)            | 0.724   |
| Disiplin Kerja (X2)              | 0.728   |
| Kepuasan Kerja (X3)              | 0.649   |
| Kinerja Karyawan (Y)             | 0.718   |
| Rata-rata AVE                    | 0,70475 |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

Tabel 11. R-Square

|                      | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.770    | 0.745             |

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2025

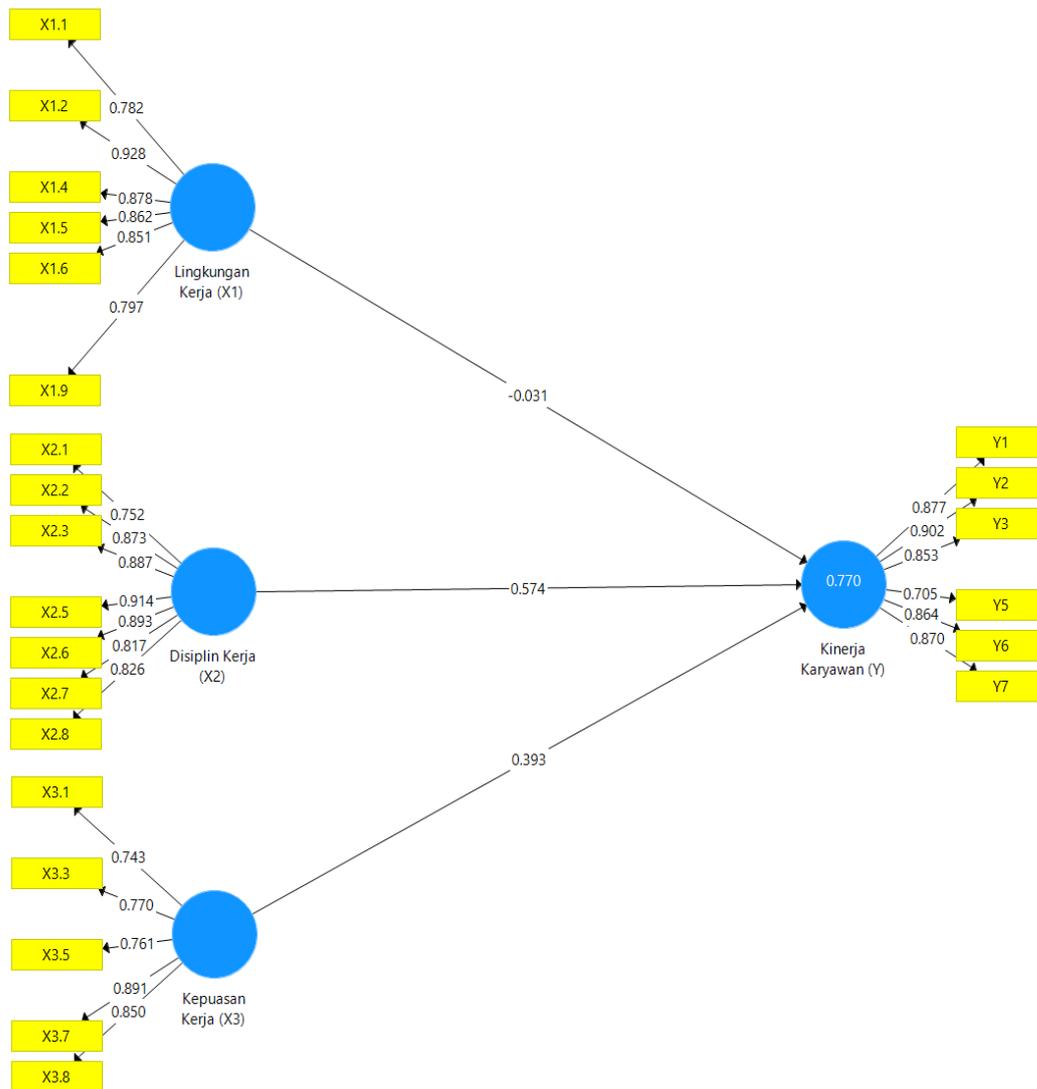
$$GoF = \sqrt{AVE \times \bar{R}}$$

$$GoF = \sqrt{0,70475 \times 0,745}$$

$$GoF = \sqrt{0,52503875}$$

$$GoF = 0,7246$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai *gof* 0,7246 atau sebesar 72,46 %, hal ini menunjukkan tingkat kelayakan model sangat tinggi/besar



**GAMBAR 1**

**BOOTSRAPING**

Tabel 12. Pengujian Pengaruh Langsung

|   | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | -0.031              | -0.038          | 0.145                      | 0.213                    | 0.831    |
| Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)   | 0.574               | 0.596           | 0.190                      | 3.020                    | 0.003    |
| Kepuasan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)   | 0.393               | 0.387           | 0.164                      | 2.390                    | 0.017    |

> Kinerja  
Karyawan  
(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel sebesar -0,031. Hal ini menunjukkan arah pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah negatif, artinya jika Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun. Kemudian nilai  $\rho$  value sebesar 0,831 lebih besar dari *level of signifikan* yaitu 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikansi Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan arah pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif, artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. Kemudian nilai  $\rho$  value sebesar 0,003 lebih kecil dari *level of signifikan* yaitu 5% (0,05). Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Kepuasan kerja (X3) terhadap Disiplin kerja (Y)

Dari tabel menunjukkan hasil koefisien original sampel sebesar 0,393. Hal ini menunjukkan arah pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. Kemudian nilai  $\rho$  value sebesar 0,017 lebih kecil dari *level of signifikan* yaitu 5% (0,05). Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumes cabang Jambangan Sragen.
2. Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumes cabang Jambangan Sragen.
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ABG Bumes cabang Jambangan Sragen.

## Saran

1. Bagi rumah makan ABG Bumes cabang Jambangan Sragen  
Rumah makan ABG Bumes di Jambangan Sragen hendaknya perlu melakukan beberapa kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya:
  - a. Dalam lingkungan kerja sebaiknya rumah makan ABG Bumes cabang Jambangan perlu melakukan identifikasi dan pengelolaan sumber kebisingan yang berpotensi mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan karyawan agar menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.
  - b. Dalam disiplin kerja Rumah Makan ABG Bumes cabang jambangan Sragen lebih meningkatkan perbaikan tingkat kehadiran karyawan dengan menerapkan sistem monitoring kehadiran yang lebih ketat dan konsisten penting untuk menegakkan kepatuhan terhadap seluruh peraturan perusahaan secara merata di antara semua karyawan, tanpa terkecuali. Implementasi reward and punishment yang jelas dan transparan akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih disiplin. Selain itu, pembinaan rutin tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja perlu dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kesadaran seluruh staf.
  - c. Dalam kepuasan kerja rumah makan ABG Bumes cabang jambangan Sragen lebih

menyesuaikan insentif dan gaji yang diterima dengan standar upah minimum, agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan menjadi puas dengan pekerjaan saat ini.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan di antaranya:

- a. Memperluas cakupan lokasi penelitian dan menambah teori- teori yang digunakan dalam mendukung penelitian.
- b. Menambah variabel serta faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan gaya kepemimpinan, gaji, kompensasi, beban kerja, motivasi dan lainnya.
- c. Menambah jumlah responden dengan objek penelitian yang berbeda dan skala yang lebih besar sehingga hasil penelitian akan bervariasi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti kembali variabel lingkungan kerja yang dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan, dengan mempertimbangkan pendekatan, metode, atau sampel yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Rizka, W, & Firli, F. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta" *Journal of Research and Publication Innovation*. Vol.1, No.2.
- Anita, Y, J & Indri, I. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat." *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia* 4.
- Aguinish, H. 2019. *Performance Management*. 4th ed. Business Press.
- Arif Yusuf, Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center For Academic Publishing Servive. Yogyakarta.
- Ghozali, imam, & Hengky, L. 2020. *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Badan Penerbit-Undip. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center For Academic Publishing Servive. Yogyakarta.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM AMOS LISREL PLS*. PT Intermedia Personalia Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hen, Maria, A, Anak, A., D., W. & Ni Putu, A., S., S. 2022 "Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer." *Jurnal EMAS 3 (1): 12-20*.
- Hidayat, Rahmat 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5 (1): 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Hizer, J, & Render, B. 2015. *Manajemen Oprasi: Manajemen Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Indo Pustaka. Sidoarjo.
- Leppa, Refly, H, Rosalina, A., M., K., & Jantje, L., S. 2021. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon." *Jurnal EMBA 9 (2): 1325-34*.
- Lestary, Lyta. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis & Investasi 3 (2): 98-103*.
- Mangkunegara, Anwar, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda

Karya. Bandung.

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua cetakan keempat. Alfabeta. Bandung.
- Palupiningtyas, Dyah, & Auriha, T, A. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rstoran S2 Semarang." *Jurnal Visi Manajemen* 8 (2): 109–17. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.219>.
- Putra, Indra, P, Wayan, S. & Made, S. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar." *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4 (2): 89–100.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sagala, Denovendri, D., Remista, S., dan Francis, M., H. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Cantel." *Journal Of Social Science Research* 4 (2): 7801–12.
- Septianingsih, Ririn. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.X Cabang Semarang." *Skripsi* (tidak dipublikasikan) Fakultas Psikologi Universitas Semarang. Semarang.
- Setiawan, Reza, M., Silvi, R, W, & Afiff, Y., T. 2021. "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)" 4 (2): 132–40.
- Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyadi, Herman. 2018. *Managemem Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wilona, Novia, N, & Defrizal, D. 2024. "The Influence Of Leadership Style and Work Environment On The Performance Of LG Bandar Lampung Restaurant Employees." *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)* 2 (1): 13–23. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i1.171>.
- Wulandari, Kuntari, Dyah, I., K., J. & Maria, M., M. 2024. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Journal of Management* 10 (2).