Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1610-1617
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.4672

Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk

Purnomo Wahyu*, Chablullah Wibisono, Bambang Satriawan
Universitas Batam
*Correspondence: Purnomo.wahyu@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Divisi Sales di PT. Link Net. Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kombinasi yang merupakan suatu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Sales PT. Link Net. Tbk yang tersebar di seluruh Indonesia dengan total jumlah keseluruhan berjumklah 960 orang, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 282 orang, kuisioner disebar via link *Google Form* dengan estimasi pengumpulan data selama satu bulan, setelah data terkumpul untuk kemudian di olah dan dianalisa lebih lanjut dengan menggunakan *Software smartPLS* 3.0 *SEM* (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). Hasil uji hipotesis pada semua variabel independen menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian ini kepuasan kerja tidak mengintervening pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja; disiplin kerja; budaya kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja

Abstract. *This research aims to analyze the influence of the work environment, work discipline, work culture and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the Sales Division at PT. NetLink. Tbk. The research method used is a combined research method which is a research method between quantitative methods and qualitative methods to be used together in a research activity. The population in this study were employees of the Sales Division of PT. NetLink. Tbk which is spread throughout Indonesia with a total number of 960 people, while the number of samples in this study was 282 people, the questionnaire was distributed via the Google Form link with an estimated data collection for one month, after the data was collected it was then processed and analyzed further using using smartPLS 3.0 SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) software. The results of hypothesis testing on all independent variables show that work discipline, work culture, work motivation and work motivation have a significant effect on job satisfaction. Meanwhile, the work environment, job satisfaction, work discipline and work culture have no significant effect on employee performance. Furthermore, in this research, job satisfaction does not intervene in the influence of the work environment, work discipline, work culture and work motivation on employee performance.*

Keywords*: work environment; work discipline; work culture, work motivation, employee performance, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Kunci maju pesatnya perusahaan PT. Link Net Tbk dengan brand tidak lepas dari kiprah SDM didalamnya, tidak terkecuali kinerja tim divisi sales dalam melakukan kegiatan sales sebagai ujung tombak yang bisa diukur dengan indikator efektivitas dan aktivitas sales serta kinerja sales, siklus sales, saluran sales, serta analisis sales, yang harus didukung oleh manajemen sebagai wujud kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan pada divisi sales merupakan ujung tombak dari seluruh pemasaran produk yang dimiliki oleh perusahaan, perusahaan akan memperoleh keuntungan atau menderita kerugian tidak dapat dilepaskan dari target kinerja tim divisi sales dalam memasarkan produk hingga tersaji ketengah masyarakat.

Seiring dengan perjalanan waktu, bukan perkara mudah bagi perusahaan untuk terus berada pada posisi market leader dalam hal pelayanan Internet service provider (ISP) dan network access point (NAP), TV kabel

berlangganan, serta komunikasi dengan produk Firstmedia-nya. PT. Link Net Tbk juga tidak terlepas dari masalah dan kendala yang harus dihadapi, terutama terkait dengan kinerja karyawan pada divisi sales yang akhir-akhir ini cenderung menurun dan perusahaan tidak mencapai target sesuai dengan yang diharapkan.

Apa yang terjadi pada perusahaan tidak terlepas dari beberapa hal diantaranya dengan seiring waktu banyak bermunculan perusahaan competitor dengan investasi jor-joran yang juga menawarkan produk serupa serta berani memberikan harga lebih murah untuk produk yang sama dengan seperti biznet dan indihome dan masih banyak perusahaan sejenis lainya. Secara umum pada awalnya sekitar 2-3 tahun terakhir divisi sales PT. Link Net Tbk, setiap personil sales memang diberikan target sales yang harus dicapai, sehingga ketika target tersebut tercapai maka karyawan bisa menerima bonus dari perusahaan, terlepas karyawan tersebut sudah mendapatkan gaji yang sesuai dengan UMR, nominal yang diterima bahkan di atas rata-rata UMR tergantung pencapaian target sales.

Maka tidak heran bila ada karyawan yang mampu bekerja untuk mencapai target sales yang telah ditetapkan, sehingga karyawan memiliki sikap fighter cenderung menyukai tantangan atau dalam hal ini karyawan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditentukan sehingga nantinya akan mendapatkan bonus yang telah disepakati. Kinerja divisi sales yang awalnya bagus karena memang belum banyak competitor karena hanya ada beberapa saja perusahaan sejenis, namun setelah tiga tahun berjalan menunjukkan tanda-tanda penurunan kinerja yang dialami oleh divisi sales. Melihat kondisi ini seharusnya kinerja karyawan menjadi perhatian utama perusahaan, mengingat kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Oleh karena itu secara periodik setiap satu tahun PT. Link Net Tbk melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan khususnya pada Divisi Sales.

Hasil survei pendahuluan terhadap beberapa karyawan menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja, serta kepuasan kerja karyawan. (Raymond et al., 2023). Sesungguhya banyak penyebab menurunnya kinerja divisi sales selain munculnya banyak competitor serta arah arah kebijakan top managemen, namun demikian faktor penyebab tersebut sebagaiman data diatas disebabkan oleh beberapa variabel seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja, serta kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada maju atau tidaknya perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui determinasi lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada divisi sales di PT. Link Net. Tbk.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) (Sugiyono, 2017). Jenis datanya adalah data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Sales PT. Link Net. Tbk yang tersebar di seluruh Indonesia pada Business Unit 1 Batam 90 orang, Business Unit 1 Medan 90 orang, Business Unit 3 Jabar 200 orang, Business Unit 4 Jateng 180 orang, Business Unit 5 Jatim 400 orang. Total jumlah keseluruhan sebanyak 960 orang karyawan. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling*, mengingat populasi yang cukup besar, maka untuk pengambilan sampel dalam penelitian berdasarkan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{960}{1+(960x0.05^2)} = 282 \text{ orang.}$$

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuesioner) (Jogiyanto, 2014). Kuisioner ini disebar kepada responden yang berstatus sebagai karyawan Divisi Sales PT. Link Net. Tbk. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Metode uji prasyarat uji analisis datanya adalah uji validasi dan reabilitas. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software smartPLS* 3.0 *SEM* (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). SmartPLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan besaran nilai *Average Variance Extracte* (AVE) untuk semua

konstruk sudah memiliki nilai ≥ 0,50, artinya semua konstruk tersebut terkategori valid. Tabel 2 menjelaskan nilai korelasi antar konstruk laten. Nilai korelasi seluruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja (Y) dan korelasi antara seluruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari nilai akar kuadrat AVE. Begitu juga untuk variabel laten kepuasan dan kinerja karyawan, dimana nilai korelasi antar variabel laten lebih kecil dari nilai akar kuadrat AVE untuk variabel laten masing-masing. Sehimgga dapat dikatakan semua konstruk tersebut terkategori valid. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk memiliki nilai di atas 0,70; sehingga dapat dikatakan semua konstruk sudah memiliki reliabilitas yang baik atau terkategori reliabel.

Tabel 1
***Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.862	0.875	0.900	0.644
Disiplin Kerja (X2)	0.913	0.923	0.936	0.745
Budaya Kerja (X3)	0.904	0.906	0.926	0.676
Motivasi Kerja (X4)	0.901	0.901	0.938	0.835
Kepuasan Kerja (Y)	0.876	0.876	0.924	0.802
Kinerja Karyawan (Z)	0.917	0.920	0.942	0.803

Sumber: data olahan

Tabel 2
Latent Variabel Correlation

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Budaya Kerja (X3)	Motivasi Kerja (X4)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Nilai (AVE)	Akar Kuadrat AVE
Lingkungan Kerja (X1)	1.000	0.641	0.710	0.560	0.578	0.376	0.644	0.8025
Disiplin Kerja (X2)	0.641	1.000	0.747	0.486	0.691	0.351	0.745	0.8631
Budaya Kerja (X3)	0.710	0.747	1.000	0.641	0.776	0.437	0.676	0.8222
Motivasi Kerja (X4)	0.560	0.486	0.641	1.000	0.581	0.582	0.835	0.9138
Kepuasan Kerja (Y)	0.578	0.691	0.776	0.581	1.000	0.381	0.802	0.8955
Kinerja Karyawan (Z)	0.376	0.351	0.437	0.582	0.381	1.000	0.803	0.8961

Sumber: data olahan

Tabel 3
Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.862	0.875	0.900	0.644
Disiplin Kerja (X2)	0.913	0.923	0.936	0.745
Budaya Kerja (X3)	0.904	0.906	0.926	0.676
Motivasi Kerja (X4)	0.901	0.901	0.938	0.835
Kepuasan Kerja (Y)	0.876	0.876	0.924	0.802
Kinerja Karyawan (Z)	0.917	0.920	0.942	0.803

Sumber: data olahan

Tabel 4
Pengujian pengaruh langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.035	-0.037	0.061	0.582	0.281
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.260	0.249	0.076	3.410	0.000
Budaya Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.514	0.523	0.095	5.423	0.000
Motivasi Kerja (X4) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.145	0.148	0.088	1.655	0.049
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	-0.044	-0.048	0.083	0.538	0.122
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.033	0.030	0.056	0.587	0.279
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.028	0.033	0.078	0.363	0.359
Budaya Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.118	0.127	0.101	1.168	0.122
Motivasi Kerja (X4) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.529	0.525	0.089	5.970	0.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian pengaruh langsung dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *p-value* 0,281 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 0,582 < 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja atau ho ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ndandara et al (2023)

2. Variabel disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *p-value* 0,000 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 3,410 > 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau ho diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Raymond et al (2023)
3. Variabel budaya kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *p-value* 0,000 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 5,423 > 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau ho diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Goni et al., (2021).
4. Variabel motivasi kerja (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *p-value* 0,049 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 1,655 < 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau ho ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sare et al (2023)
5. Variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) memiliki nilai *p-value* 0,122 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 0,538 < 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau ho ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Haris (2017).
6. Variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) memiliki nilai *p-value* 0,279 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 0,587 < 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau ho ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Goni et al., (2021).
7. Variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) memiliki nilai *p-value* 0,359 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 0,363 < 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau ho ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ahmadi & Sulistyono (2019).
8. Variabel budaya kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Z) memiliki nilai *p-value* 0,122 > 0,05 dengan t-statistik sebesar 1,168 < 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau ho ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Goni et al., (2021).
9. Variabel motivasi kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Z) memiliki nilai *p-value* 0,000 < 0,05 dengan t-statistik sebesar 5,970 > 1,96 nilai t-tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau ho diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Santika et al (2022)

Tabel 5
Pengaruh tidak langsung

Hubungan Variabel Intervening	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	0.002	0.001	0.007	0.210	0.417
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	-0.012	-0.013	0.022	0.533	0.297
Budaya Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	-0.023	-0.026	0.045	0.507	0.306
Motivasi Kerja (X4) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Karyawan (Z)	-0.006	-0.005	0.014	0.467	0.320

Sumber: data olahan

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung pada Tabel 5 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,002 dengan nilai t-statistik 0,210 < 1,96 nilai t-tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,417 > 0,05; dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mengintervening lingkungan kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja belum mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja, dapat dilihat bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja sebesar -0,012 dengan nilai t-statistik 0,533 < 1,96 nilai t-tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,297 > 0,05; dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mengintervening variabel disiplin kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja belum mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Variabel budaya kerja, dapat dilihat bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar -0,023 dengan nilai t-statistik 0,507 < 1,96 nilai t-tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,306 > 0,05; dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mengintervening variabel budaya kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja belum mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel budaya kerja dan kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja, dapat dilihat bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar -0.006 dengan nilai t-statistik 0,467 < 1,96 nilai t-tabel. Nilai signifikansi sebesar 0,320 > 0,05; dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mengintervening variabel motivasi kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja belum mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.
5. Variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tidak signifikan, bisa berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya indikasi kinerja karyawan yang kurang memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan
6. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauhmana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja dan bersinergi dengan budaya bekerja untuk melakukan perbaikan diri, tidak malas, dan produktif, serta memiliki kepedulian terhadap kepentingan konsumen dan atau pelanggan, pada akhirnya akan mampu mendorong terciptanya kinerja karyawan sesuai harapan dan akan membudaya dikalangan karyawan serta manjadi image tersendiri bagi perusahaan.
7. Variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih spesifik. Budaya kerja adalah suatu sistem dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari, yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa kebersamaan antar karyawan, dan menjadikan perusahaan sebagai rumah kedua yang berdampak pada munculnya semangat dan motivasi kerja karyawan.
8. Variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang motivasi kerjanya rendah kemungkinan berkinerja rendah yang berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh, karenanya manajemen perusahaan harus mampu membangun motivasi kerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017); (Sopiah & Sangadji, 2018) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal ini bermakna bahwa antara motivasi kerja memiliki determinasi dengan kinerja yang erat dan saling mempengaruhi.
9. Variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi, persaingan membuat karyawan yang sebelumnya mampu mencapai target sales dengan mudah kini sudah mulai merasakan dampak dimana target penjulan yang seringkali tidak tercapai, dan ada

kebijakan *punishment* bagi karyawan yang tidak mencapai target sales harus menjaga stand sampai malam, bahkan sekarang ini bahkan banyak bonus karyawan yang kena potong sebagai dampak kinerja yang tidak mencapai target yang ditentukan.

10. Variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditenggarai lingkungan kerja diantara karyawan yang kurang menikmati pekerjaan yang telah diberikan sehingga terlambat dalam menyelesaikannya. Perbedaan sikap antar karyawan misalnya kurang koordinasi dalam bekerja sama antar karyawan yang menyebabkan tertundanya pekerjaan, kurang optimalnya sikap dalam melayani masyarakat yang menjadi pelanggan sehingga membuat kinerja perusahaan semakin menurun.
11. Variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna disiplin kerja diantara karyawan menimbulkan fenomena yang terjadi adalah masih ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan disiplin kerja yang kurang baik, seperti disiplin waktu, masih ada karyawan yang datang terlambat melakukan absen pagi atau datang ke kantor, tidak memenuhi kanvasing sesuai dengan target yang diberikan melalui system yang dipakai di divisi sales sehingga membuat kinerja perusahaan semakin menurun. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mereka sudah menaati peraturan perusahaan atau perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, disiplin kerja yang baik serta budaya kerja yang baik.
12. Variabel budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesungguhnya linear dengan kondisi dilapangan yang merupakan hasil telaah pra-penelitian, dimana budaya kerja yang terjadi diantara karyawan, saat ada keluhan dari karyawan divisi sales terhadap target yang ketat dan aturan-aturan perusahaan yang lain cenderung menyebabkan budaya kerja yang berat dan malah menimbulkan sikap malas-malasan dalam bekerja, juga akhirnya menular antar sales sehingga hal ini menyebabkan budaya kerja yang negatif, akibatnya karyawan menjadi lesu ketika tidak mampu mencapai target sales dan pada akhirnya membuat kinerja perusahaan semakin menurun.
13. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi adalah keuntungan kompetitif bagi perusahaan untuk mengarahkan pada pencapaian yang lebih baik, karenanya motivasi dipandang sebagai suatu instrumen sangat penting dalam kinerja karyawan, maka penting untuk terus memberikan motivasi kerja pada karyawan agar lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk bekerja dalam mancapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang dihargai kinerjanya dan dimotivasi dengan baik akan merasa bagian dari perusahaan itu dan akan memberikan yang terbaik melalui kinerja optimal yang pada akhirnya akan menimbulkan rasa puas atas pekerjaan yang dijalani.
14. Variabel kepuasan kerja tidak mengintervening lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupaka hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Untuk itu perlu didukung dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat, agar hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
15. Variabel kepuasan kerja tidak mengintervening variabel disiplin kerja. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja belum mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat menandakan kelalaian dalam bertanggung jawab. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
16. Variabel disiplin kerja belum tentu bisa menjamin kepuasan kerja apalagi meningkatkan kinerja karyawan, tetapi dengan adanya disiplin kerja yang baik dan kenyamanan dalam bekerja saat diterapkannya disiplin kerja yang baik tersebut, diharapkan adanya peningkatan kinerja, meskipun nantinya diperlukan factor pemicu yang lain seperti rewarding, penghargaan/nominasi the best employee dan

lain sebagainya. Disiplin kerja yang baik dan kinerja yang bagus diharapkan bisa mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tidak adanya kedisiplinan di dalam karyawan dan nantinya malah membuat kinerja yang cenderung menurun

17. Variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Budaya kerja yang baik belum tentu mempengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan, karena mungkin ada factor lain yang perlu ditingkatkan untuk memicu kinerja yang lebih maksimal. Budaya kerja yang baik tetap sangat diperlukan karyawan untuk menjaga kepuasan kerja yang tetap maksimal, dan hal ini diharapkan bisa memicu kinerja yang lebih maksimal, dengan tambahan factor lain yang diperlukan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
18. Variabel budaya kerja dapat menimbulkan ketegangan pada individu sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh desakan waktu (*deadline*), jumlah tugas yang terlalu banyak, dan sebangainya. Budaya kerja yang tinggi menimbulkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional seperti mudah marah, sakit kepala, dan lainnya.
19. Variabel kepuasan kerja tidak mengintervening variabel motivasi kerja. Motivasi kerja yang meningkat diharapkan bisa mendapatkan respon yang baik dari karyawan sehingga kinerja meningkat juga melalui intervening kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi dan terarah diharapkan bisa membawa suasana menjadi lebih nyaman dan puasa buat karyawan sehingga tidak terlalu susah untuk meningkatkan kinerja sales, dengan menambahkan factor lain seperti hadiah, ataupun reward bagi karyawan.
20. Variabel kepuasan kerja belum mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Belum optimalnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, sampai saat ini masih menjadi suatu permasalahan terbesar yang harus dihadapi semua perusahaan serta menjadi tugas utama bagi para stake holder atau pimpinan perusahaan untuk bisa menggali segala *skills, knowledge, ability* terbaik yang dimiliki karyawannya, sehingga karyawan mampu menjabarkan visi dan misi perusahaan.

Tabel 6
R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.643	0.637
Kinerja Karyawan (Z)	0.347	0.335

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan besaran pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), budaya kerja (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,643 atau sekitar 64,3%; sedangkan lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), budaya kerja (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,347 atau 34,7%.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semua variabel independen menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **pada** Divisi Sales PT. Link Net. Tbk. Sedangkan lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian ini kepuasan kerja tidak mengintervening pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, S., & Sulistyono, S. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 15*(2), 203.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Goni, A. L., Dotulong, L., Pandowo, 2021. Pengaruh selt efficacy, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Administrasi pada Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sulut selama masa Pandemi. Jurnal *Emba, 9*(4), 761–772.

Haris, H. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi

Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *19*(2), 135–151.

Jogiyanto. 2014. *Metodologi penelitian bisnis : salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*, 6th ed. BPFE.

Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. 2023. Pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 173–187.

Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., & Simanjuntak, M. G. Indrawan J. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *11*(1), 1–92.

Santika, I. K. P. A., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal. *Values*, *3*, 477–487.

Sare, M. S., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Niha, S. S. 2023. Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(4), 557–563.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Alfabeta.

Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 1. Yogyakarta: CV Andi Offset.