

ANALISIS IMPLIKASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. GUNUNG MAS JAYA INDAH KABUPATEN BOGOR

Husni

Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Correspondence		
Email: tengkuhusni84@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 9 Februari 2026	Accepted: 12 Februari 2026	Published: 13 Februari 2026

ABSTRAK

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dengan judul “Analisis Implikasi Komunikasi Interpersonal, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Kerja pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor”, yaitu: Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kerja (Y) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,049, yang melebihi nilai kritis t- tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,793, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 7,488, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,659, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,170, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,000 > 0,05. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,305, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 4,496, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing secara global. Namun demikian, kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2022) menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh lulusan sekolah dasar ke bawah sebesar 39,10%, sementara lulusan pendidikan tinggi (diploma dan universitas) hanya sebesar 12,60%. Di sisi lain, tingkat pengangguran juga masih didominasi oleh lulusan SMK sebesar 10,38%, disusul SMA 8,35%, diploma 6,09%, dan universitas 6,17%. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara dunia pendidikan dan kebutuhan dunia usaha, sehingga peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas dalam pembangunan nasional.

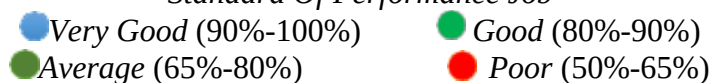
Tabel 1 Data Kinerja karyawan PT. Gunung Mas Jaya Indah Kabupaten Bogor

No	Keterangan	Tahun			
		2021	2022	2023	2024
1	Planning	2.782	2.760	2.757	2.791
2	Actual	2.291	2.173	2.276	2.035

3	Persentase	82,35%	78,73%	82,55%	72,91%
4	Color				

Sumber: Data PT. Gunung Mas jaya Indah, 2025

Standard Of Performance Job



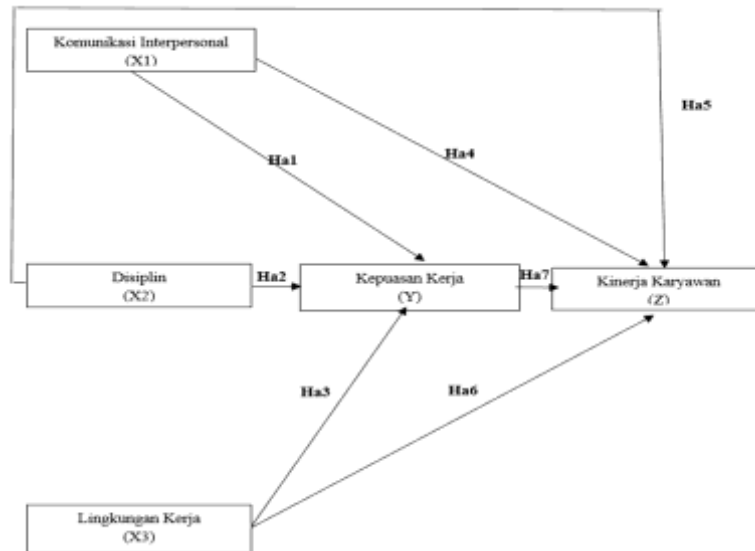
Dalam konteks organisasi, kualitas SDM tercermin dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, motivasi, serta faktor lingkungan kerja yang mendukung. Fluktuasi kinerja yang terjadi pada PT. Gunung Mas Jaya Indah Kabupaten Bogor menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dianalisis lebih lanjut. Data perusahaan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tahun 2021 dan 2023 berada pada kategori *Good*, sedangkan tahun 2022 dan 2024 mengalami penurunan ke kategori *Average*. Kondisi ini mengindikasikan belum stabilnya performa perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berbagai faktor diduga memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Komunikasi interpersonal yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong produktivitas. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan konflik, kesalahpahaman, serta menurunkan semangat kerja. Disiplin kerja juga menjadi indikator penting dalam mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap aturan dan standar kerja perusahaan. Rendahnya tingkat kedisiplinan, seperti keterlambatan dan ketidaksesuaian penyelesaian tugas dengan target, dapat berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi. Selain itu, lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik memiliki kontribusi signifikan terhadap kenyamanan dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja, sedangkan kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan kejenuhan dan menurunkan kualitas kinerja. Faktor-faktor tersebut juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja, yaitu perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, sedangkan ketidakpuasan dapat memicu absensi, turnover, dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan uraian teoritis dan fenomena empiris tersebut, komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diduga memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi komunikasi interpersonal, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Gunung Mas Jaya Indah Kabupaten Bogor.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2022:34) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Sedangkan metode yang digunakan menggunakan metode Asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden sebagai instrument.



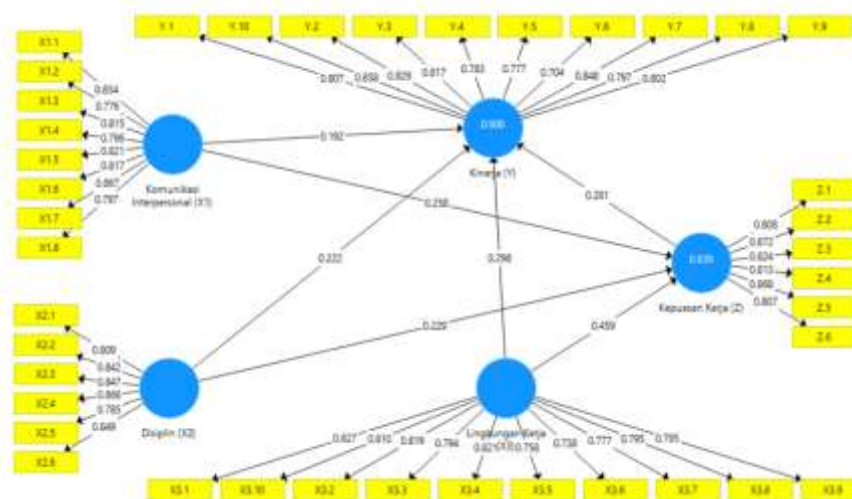
Gambar 1 Paradigma Penelitian

2.1 Hipotesis Penelitian

1. Ha1 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gunung Mas Jaya Indah
2. Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gunung Mas Jaya Indah
3. Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gunung Mas Jaya Indah
4. Ha4 : Komunikasi Interpersoanl berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Jaya Indah
5. Ha5 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Jaya Indah
6. Ha6 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Jaya Indah
7. Ha7 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Jaya Indah

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Evaluasi Outer Model



Gambar 2 Skema Outer Model Smart PLS 3.0

Tabel 2 Outer Loading

Variabel	Item	Nilai <i>Outer Loading</i>	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	Keputusan
Komunikasi Interpersonal (X1)	X1.1	0,834	0.70	Valid
	X1.2	0,776	0.70	Valid
	X1.3	0,815	0.70	Valid
	X1.4	0,796	0.70	Valid
	X1.5	0,821	0.70	Valid
	X1.6	0,817	0.70	Valid
	X1.7	0,867	0.70	Valid
	X1.8	0,797	0.70	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,809	0.70	Valid
	X2.2	0,842	0.70	Valid
	X2.3	0,847	0.70	Valid
	X2.4	0,866	0.70	Valid
	X2.5	0,785	0.70	Valid
	X2.6	0,849	0.70	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,827	0.70	Valid
	X3.2	0,810	0.70	Valid
	X3.3	0,819	0.70	Valid
	X3.4	0,794	0.70	Valid
	X3.5	0,821	0.70	Valid
	X3.6	0,758	0.70	Valid
	X3.7	0,728	0.70	Valid
	X3.8	0,777	0.70	Valid
	X3.9	0,795	0.70	Valid
	X3.10	0,795	0.70	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,807	0.70	Valid
	Y.2	0,858	0.70	Valid
	Y.3	0,829	0.70	Valid
	Y.4	0,817	0.70	Valid
	Y.5	0,783	0.70	Valid
	Y.6	0,777	0.70	Valid
	Y.7	0,704	0.70	Valid
	Y.8	0,848	0.70	Valid
	Y.9	0,797	0.70	Valid
	Y.10	0,802	0.70	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,808	0.70	Valid
	Z.2	0,872	0.70	Valid
	Z.3	0,824	0.70	Valid
	Z.4	0,813	0.70	Valid
	Z.5	0,868	0.70	Valid
	Z.6	0,807	0.70	Valid

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada semua variabel penelitian menunjukkan nilai *outer loading* > 0,70, yang melampaui batas minimum untuk memastikan validitas dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas Nilai	Keputusan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,928	0,941	0.70	Reliabel
Disiplin (X2)	0,912	0,932	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,934	0,944	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,939	0,948	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,911	0,931	0.70	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, semua variabel laten menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki tingkat keandalan yang baik.

Tabel 4 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted	Batas Nilai AVE
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,665	0,5
Disiplin (X2)	0,695	0,5
Lingkungan Kerja (X3)	0,629	0,5
Kinerja (Y)	0,645	0,5
Kepuasan Kerja (Z)	0,693	0,5

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.0

Data di atas memiliki potensi untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut, karena seluruhnya telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, termasuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih dari 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada tabel 4 telah terpenuhi.

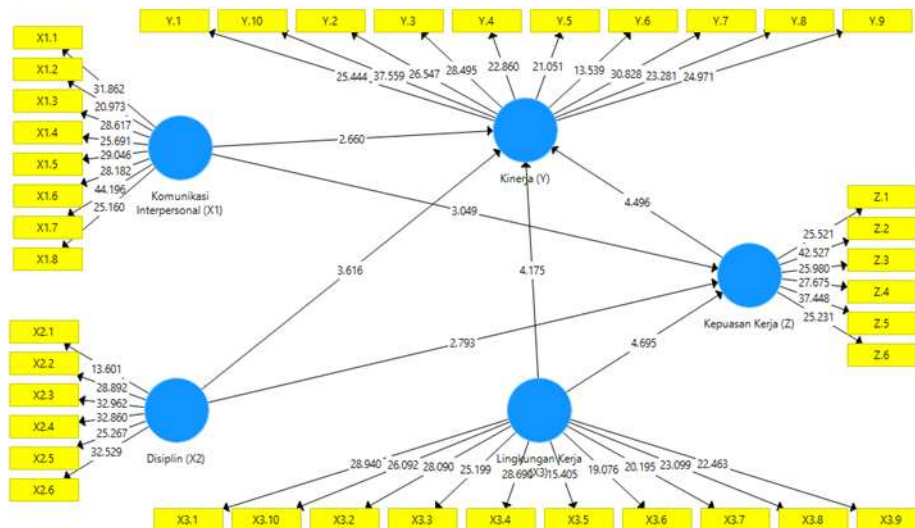
Tabel 5 Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	Disiplin (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Komunikasi Interpersonal (X1)	Lingkungan Kerja (X3)
Kompetensi (X1)	0,839				
Kepemimpinan (X2)	0,302	0,882			
Motivasi (X3)	0,437	0,310	0,869		
Kepuasan Kerja (Y)	0,602	0,633	0,648	0,895	
Kinerja (Z)	0,648	0,647	0,745	0,823	0,878

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 4.15, korelasi antara setiap konstruk dengan konstruk lainnya dalam model lebih rendah daripada akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dihitung telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)



Gambar 3 Skema Model Bootstrapping (PLS)

Tabel 6 R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.908	0.906
Kepuasan Kerja (Z)	0.839	0.836

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pengaruh secara bersama-sama atau simultan Komunikasi Interpersonal (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,908 dengan nilai *R-Square Adjusted* 0,906. Maka nilai pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1), Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk Kuat.

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 7 Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1) ->	0,258	0,262	0,085	3,049	0,002	Diterima

Kepuasan Kerja (Z)						
Komunikasi Interpersonal (X1) -> Kinerja (Y)	0,192	0,200	0,072	2,660	0,008	Diterima
Disiplin (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,229	0,229	0,082	2,793	0,005	Diterima
Disiplin (X2) -> Kinerja (Y)	0,222	0,216	0,061	3,616	0,000	Diterima
(X3) Lingkungan Kerja -> (Y) KEPUASAN KERJA	0.385	0.381	0.051	7,488	0.000	Diterima
(X3) Lingkungan Kerja-> (Z) KINERJA	0.381	0.385	0.052	7,395	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,281	0,275	0,063	4,496	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 7 diatas pengujian dengan *bootstrapping* didapat hasil *path coefficients* yang menghasilkan hipotesis pengaruh langsung dengan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

3.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

- 1) Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,660, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
- 2) Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,616, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 7,395, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
- 4) Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t- statistik sebesar 3,049, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar

0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

- 5) Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t- statistik sebesar 2,793, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)**.
- 6) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t- statistik sebesar 7,488, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 6 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)**.
- 7) Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 4,496, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 7 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**.

Tabel 8 *Specific Indirect Effects*

Variabel	Origin al Sample (O)	Sampl e Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s	Keterang an
Komunikasi Interpersonal (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.073	0.071	0.027	2.659	0.008	Diterima
Disiplin (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.064	0.064	0.030	2.170	0.030	Diterima
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.129	0.125	0.039	3.305	0.001	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 8 diatas pengujian dengan *bootstrapping* didapat hasil *Specific Indirect Effects* yang menghasilkan hipotesis pengaruh tidak langsung dengan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

3.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Pengaruh Komunikasi interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,659, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta P-Value sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 8 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

- 2) Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,170, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 9 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).**
- 3) Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,305, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 10 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).**

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dengan judul “Analisis Implikasi Komunikasi Interpersonal, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor”, yaitu:

- 1) Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,049, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.
- 2) Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,793, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05.
- 3) Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 7,488, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 4) Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,659, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
- 5) Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,170, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,000 > 0,05
- 6) Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,305, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05
- 7) Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gunung Mas Jaya Indah, Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 4,496, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,654, serta *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

REFERENSI

- [1] Abdullah. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- [2] Aguinis, H. (2019). *Performance management*. Chicago Business Press.
- [3] Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of performance management*. Kogan Page.
- [4] Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2022*. BPS.
- [5] Borman, Walter. C., & Motowidlo, Stephan. J. (2017). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Personnel selection in organizations/Jossey-Bass.
- [6] Budyatna, M., & Ganiem, L. M. (2021). *Teori komunikasi antar pribadi*. Kencana.
- [7] Clampitt Phillip G. (2016). *Communicating for Managerial Effectiveness: Challenges | Strategies | Solutions*. SAGE Publications.
- [8] Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4, 144–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- [9] DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson.
- [10] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2018). *Work–family balance: A review and extension of the literature*. American Psychological Association.
- [11] Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- [12] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [13] Judge, T. A., & Ilies, R. (2018). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*.
- [14] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- [15] Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- [16] Mindarti, L. I. (2020). *Komunikasi interpersonal*. UB Press.
- [17] Noe, R. A. (2021). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- [18] Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- [19] Ruliana, P. (2016). *Komunikasi organisasi*. Raja Grafindo.
- [20] Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- [21] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- [22] Suci, M. C., Nășulea, C., & Nasulea, D. F. (2018). Competitiveness & Innovation within the Creative Economy. *BASIQ INTERNATIONAL CONFERENCE*.
- [23] Sutrisno, E. (2016). *Sutrisno, E.* Prenadamedia Group.